

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis bermaksud untuk membuat kesimpulan dan saran mengenai pengaruh pengawasan dengan kinerja karyawan. Berikut merupakan kesimpulan dan saran :

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah dan penelitian mengenai “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indah Jaya Gemilang Kota Cimahi”, maka terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis adalah sebagai berikut:

1) Pengawasan pada PT.Indah Jaya Gemilang Kota Cimahi

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif penulis terhadap temuan dari kuesioner variabel pengawasan, pengawasan secara keseluruhan saat ini sudah **baik** di mata karyawan. Hal ini dilihat berdasarkan dimensi pengawasan langsung maupun tidak langsung diakui memiliki rata-rata dengan kategori (cukup).

- Pada dimensi pengawasan langsung, diketahui mayoritas karyawan sudah merasa cukup diawasi oleh kepala produksi, dimana sudah terdapat SOP yang sudah disosialisasikan kepada seluruh karyawan dan kepala produksi mengadakan sidak dengan rutin. Namun masih terdapat karyawan yang merasa kurang dibimbing secara langsung dan mendapatkan arahan secara langsung ketika terjadi hambatan saat bekerja.
- Pada dimensi pengawasan tidak langsung, diketahui beberapa karyawan sudah merasa bahwa kepala produksi sudah sering mengingatkan mereka untuk mengisi laporan dan mengadakan evaluasi secara rutin.

Namun masih terdapat karyawan yang merasa bahwa tidak diperkenankan untuk memberi pendapat terhadap penilaian yang mereka dapatkan serta kepala produksi jarang melakukan evaluasi secara rutin.

2) **Kinerja Karyawan pada PT.Indah Jaya Gemilang Kota Cimahi**

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif penulis terhadap temuan dari kuesioner variabel kinerja, kinerja secara keseluruhan saat ini sudah **baik** di mata karyawan. Dari keempat dimensi dalam kinerja yakni, indikator kuantitas kualitas, ketepatan waktu dan kemandirian, seluruh nya mendapati rata-rata dengan kategori (cukup).

- Pada dimensi kualitas, dapat dilihat mayoritas karyawan sudah merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi, menghasilkan produk yang berkualitas, tidak pernah lalai dalam melakukan pekerjaan dan tidak pernah mengalami kecelakaan kerja. Namun masih terdapat karyawan yang merasa bahwa mereka sering melakukan kesalahan pada proses pekerjaan.
- Pada dimensi kuantitas, dapat dilihat mayoritas karyawan sudah merasa selalu mencapai target produksi perusahaan yaitu 600 ton dan jumlah kain yang dihasilkan sesuai dengan permintaan. Namun masih terdapat karyawan yang sering gagal dalam mencapai target produksi perusahaan.
- Pada dimensi ketepatan waktu, dapat dilihat mayoritas karyawan sudah merasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan menyelesaikan produk dengan waktu yang sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun masih terdapat karyawan yang

tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- Pada dimensi kemandirian, dapat dilihat mayoritas karyawan sudah merasa selalu inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya suruhan dari atasan dan tanpa perlu diawasi oleh atasan pada proses pekerjaan berlangsung. Namun masih terdapat karyawan yang perlu diawasi dari atasannya dan belum menjadikan pekerjaan tersebut tanggung jawab mereka.

3) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Indah Jaya Gemilang Kota Cimahi

Berdasarkan hasil pengolahan data penulis, membuktikan bahwa **pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Indah Jaya Gemilang Kota Cimahi**. Hal tersebut dapat diartikan bahwa apabila terjadi peningkatan pada pengawasan, maka kinerja karyawan pun dapat meningkat. Hal ini terbukti berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh penulis, dimana pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.722 dengan varians sebesar 44.9% pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan.

4) Kelemahan Pada Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah disusun oleh peneliti terdapat kelemahan dimana pada penyebaran kuesioner yang hanya disebarkan kepada karyawan, sedangkan pada indikator kinerja seharusnya juga diberikan kepada pimpinan sebagai pengawas, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini lebih memihak menurut persepsi karyawan. Maka dari itu pada penelitian selanjutnya sebaiknya pengukuran pada variabel dapat dilakukan dengan lebih

objektif untuk meminimalisir terjadinya bias dan memberikan hasil yang lebih akurat dalam mengukur kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil olah dan penelitian mengenai “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indah Jaya Gemilang Kota Cimahi” dan berdasarkan kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran yang penulis sampaikan kepada perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Dikarenakan masih terdapat kelemahan, pengawasan terhadap dimensi pengawasan dapat ditingkatkan dengan melakukan hal-hal berikut ini:
 - Perusahaan harus lebih tegas dan segera membuat jadwal rutin untuk melakukan pengawasan rutin secara langsung, apabila mengadakan pengawasan secara tidak langsung setidaknya karyawan tidak mengetahuinya. Hal ini meminimalisir tindakan kecurangan dari karyawan terhadap kinerjanya.
 - Pimpinan secara terbuka menjelaskan standar yang ada di perusahaan dan segera memberikan *punishment* terhadap setiap kepala produksi yang lalai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini meminimalisir kepala bidang untuk melewati tugasnya yaitu melakukan pengawasan secara langsung ke lapangan pada saat kegiatan.
 - Pimpinan perusahaan membuat peraturan baru dimana setiap kepala bidang harus memberi berita acara, dimana berisi seluruh kejadian yang terjadi pada hari itu pada proses pekerjaan seperti ketika ada barang yang habis, terjadi kecelakaan, terjadi kerusakan mesin, keterlambatan pengiriman barang, dan sebagainya. Hal tersebut tentunya mengharuskan tiap kepala bidang untuk turun langsung ke lapangan pada saat kegiatan

2) Dikarenakan masih terdapat kelemahan, pengawasan terhadap dimensi pengawasan dapat ditingkatkan dengan melakukan hal-hal berikut ini:

- Perusahaan mengharuskan penyerahan laporan pada setiap hari, minggu dan bulan kepada setiap kepala bidang,
- Perusahaan mengadakan evaluasi setiap hari, minggu dan bulannya bersama seluruh kepala bidang, guna mengetahui permasalahan apa yang sedang terjadi dan perlu diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zenafa Publishing
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Data Indonesia.id. (2022). Industri Tekstil Kembali Melesat 13,74% Pada Kuartal I I/2022. Dicantumkan berdasarkan <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/industri-tekstil-kembali-melesat-1374-pada-kuartal-ii2022>
- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2*. Guepedia
- Dessler, G. 2021. *Human Resource Management (15th edition)*. Pearson.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Fajrin, W.G. (2019). *Pengaruh Tingkat Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung*
- Firmansyah, A & Maharduika, B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta:CV.Budi Utama
- George, Jennifer M & Jones, Gareth R. (2011). *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. (6th edition). Pearson.
- Griffin, R. (2006). *Business*, 8th Edition. NJ:Prentice Hall
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R. (2017). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Jasa Tirta II*.
- Handoko, T. H. (1999). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi, disi ke-1*.BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Handoko, T.H. (2015). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: Bhaktu Profesindo BPFE
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Rajawali
- IDN Financials. (2020). *Industri tekstil Dan produk tekstil miliki peran strategis*.
Dicantumkan berdasarkan <https://www.idnfinancials.com/id/news/31323/industry-minister-textile-industry-plays-strategic-role-national-economy>
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2019). *Kerek Daya Saing Industri Tekstil, Kemenperin Siapkan SDM Terampil*. Dicantumkan berdasarkan <https://kemenperin.go.id/artikel/21080/Kerek-Daya-Saing-Industri-Tekstil,-Kemenperin-Siapkan-SDM-Terampil>
- Kotler, & Armstrong. (2000). *Prinsip-prinsip Pemasaran* (12th edition). Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, E. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ranupandjojo, Heidrachman dan Husnan Suad. (2004). *Manajemen Personalialia*.
- Riyanto, Yatim. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya : Penerbit SIC. Edisi 11. Yogyakarta: BPFE
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. (10th edition). Sabardini. (2006). *"Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional "*. Vol. 7 (1)
- Santoso, H. Madiistriyatno. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Indigo Media
- Sekaran, Bougie, U. d., & Roger. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (7th edition.). Wiley.
- Siagian, Sondang P, (2005), *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Jakarta: Bumi Aksara
- Sitinjak, R. Anugrah, R. W. Andary, et al. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. (2021). Kota Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.8. Jakarta: Prenada Media Group.

Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press