

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelum terhadap kualitas operasional produksi pada perusahaan PT KS-*Tex*, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan melalui diagram pareto dan diagram sebab – akibat, perusahaan mengalami permasalahan pada aspek sumber daya manusia dalam operasional produksi. Ketimpangan pada aspek sumber daya manusia disebabkan perusahaan kurang memperhatikan kinerja karyawannya terhadap SOP yang berlaku. Akibatnya karyawan perusahaan mengalami banyak pelanggaran aturan yang berlaku.
- Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan melalui matrik KPI, diketahui pada aspek manusia ada beberapa catatan yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan operasional produksi, seperti ketepatan waktu memesan ulang persediaan bahan baku, kesesuaian standar kualitas produk jadi, kesesuaian karyawan dengan aturan berlaku, dan lain lain.
- Menurut analisis penulis, berdasarkan masalah yang ada tingginya tingkat kejenuhan pada setiap karyawan PT KS-*Tex* yang menyebabkan terjadinya penyimpangan disebabkan oleh kurangnya perhatian perusahaan terhadap pembaharuan rancangan pekerjaan perusahaan.

- Pengawasan SOP yang berlaku dalam perusahaan saat ini dinilai kurang tegas terhadap para karyawan, sehingga para karyawan menyepelekan aturan yang sudah ada saat ini dalam perusahaan.

6.2 Saran

Dalam hal ini, penulis mencoba memberikan saran bagi perusahaan, yang diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan. Adapun saran yang disusun penulis sebagai berikut:

- Diperlukan analisis sesuai kaidah KPI yaitu SMART untuk mengetahui penyebab penurunan kinerja dari setiap lapisan jabatan dan jika diperlukan sebagai bentuk perhatian kebutuhan pekerja, perusahaan dapat memberikan motivasi semangat kerja dalam bentuk insentif.
- Perusahaan harus lebih tegas dalam menyikapi karyawan yang melakukan penyimpangan SOP dan memberikan penghargaan untuk karyawan dengan kinerja yang baik sebagai salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan (*reward and punishment*).
- Melakukan penyesuaian dengan fungsi manajemen SDM lainnya seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan dengan fungsi dari rancangan pekerjaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS. (2009). *International Labor Organization*. Retrieved from <https://www.bps.go.id/Subjek/view/id/6>
- cara membuat dan menyusun kpi karyawan dengan prinsip smart*. (n.d.). Retrieved from ilmukpi.com: <http://ilmukpi.com/cara-membuat-dan-menyusun-kpi-karyawan-dengan-prinsip-smart/>
- Handoko. (2011). *Pengertian dan Contoh Desain Pekerjaan Menurut Ahli*. Retrieved from [Pengertian.dan.contoh.desain.pekerjaan.menurut.ahli: http://www.ilmupsikologi.com/2015/12/pengertian.dan.contoh.desain.pekerjaan.menurut.ahli.html](http://www.ilmupsikologi.com/2015/12/pengertian.dan.contoh.desain.pekerjaan.menurut.ahli.html)
- Heizer, J., & Render, B. (2011). *Operations Management, 10 th edition*.
- pengertian diagram pareto dan cara membuatnya*. (n.d.). Retrieved from [ilmumanajemenindustri.com: http://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-diagram-pareto-dan-cara-membuatnya/](http://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-diagram-pareto-dan-cara-membuatnya/)
- Pengertian tentang KPI* . (2011). Retrieved from [Manajemenkinerja.com: http://manajemenkinerja.com/2011/11/pengertian-tentang-kpi-key-performance-indicators/](http://manajemenkinerja.com/2011/11/pengertian-tentang-kpi-key-performance-indicators/)
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- sumarsono, s. (2003). *Pengertian Sumber Daya Manusia Para Ahli*. *Human Capital Journal*, 4.
- Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research From Start to Finish*. New York: A Division of Guilford Publications, Inc.