

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari objek penelitian yang penulis lakukan mengenai peranan pengendalian biaya gaji dan upah atas kaitannya dengan penilaian kinerja karyawan untuk meningkatkan efisiensi perusahaan (studi kasus pada PT. World Yamatex Spinning Mills, Bandung), maka penulis dapat menarik kesimpulan-kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan, yaitu:

1. Pengendalian biaya gaji dan upah mempunyai peranan dalam mempengaruhi penilaian kinerja karyawan dalam meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. PT. World Yamatex Spinning Mills mempunyai pengendalian biaya gaji dan upah yang cukup baik dalam mencegah terjadinya kecurangan dalam perhitungan ataupun dalam pembagian gaji dan upah. Hal ini dapat dilihat dari proses pembagian gaji dan upah (pada Bab IV bagian 4.1) yang terstruktur dengan baik.
3. PT. World Yamatex Spinning Mills sangat memperhatikan kesejahteraan para karyawannya yang dapat dilihat dari beraneka ragamnya unsure-unsur yang ada dalam biaya gaji dan upah, yaitu berupa tunjangan-tunjangan yang diberikan setiap bulannya (seperti tunjangan prestasi, tunjangan gradasi, uang insentive, dll).

4. PT. World Yamatex Spinning Mills telah baik dalam menetapkan system kerja lemburnya, yang terlihat dari jenis-jenis kerja lembur yang ada yang disesuaikan dengan berbagai kondisi (seperti lembur otomatis, lembur malam, lembur istimewa, dll).
5. PT. World Yamatex Spinning Mills telah melakukan penilaian kinerja yang baik yang dapat terlihat dari system yang diterapkan dalam penilaian kinerja, juga dapat dilihat dari faktor-faktor yang dinilai dalam penilaian kinerja (seperti hasil pekerjaan, kerja sama, disiplin kerja, dll).
6. Para karyawan di PT. World Yamatex Spinning Mills telah mendapatkan hasil kinerja dengan baik. Hal itu dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja pada tahun 2XX1 dan tahun 2XX2 dengan jumlah karyawan yang mendapat kriteria baik sekali dan kriteria baik (sebesar 45,16% dan 49,46% di tahun 2XX1 dan sebesar 59,14% dan 39,78% di tahun 2XX2) lebih banyak dari jumlah karyawan yang mendapat kriteria cukup (sebesar 5,38% di tahun 2XX1 dan sebesar 1,08% di tahun 2XX2).
7. PT. World Yamatex Spinning Mills dapat dikatakan telah melakukan efisiensi yang cukup baik dalam hal pengendalian biaya gaji dan upah. Hal tersebut dapat dilihat dari lebih besarnya jumlah karyawan yang mengalami kenaikan kinerja dari tahun 2XX1 ke tahun 2XX2 (sebesar 60 karyawan dari 93 karyawan yang diteliti) seiring dengan meningkatnya tunjangan prestasi yang diberikan (kenaikan kurang lebih sebesar Rp 2.000,- untuk setiap kriterianya) dari tahun 2XX1 ke

tahun 2022. Namun dari efisiensi yang terjadi jumlah inefisiensi di PT. World Yamatex Spinning Mills masih cukup besar yaitu sebesar 33 karyawan dari 93 karyawan yang diteliti. Inefisiensi itu terjadi diakibatkan oleh beberapa hal salah satunya para karyawan tidak terlalu memperhatikan cara kerja atau kinerja mereka dan menganggap remeh penilaian kinerja.

## **5.2. Saran**

Dari kesimpulan diatas, penulis akan mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi PT. World Yamatex Spinning Mills. Saran-saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. World Yamatex Spinning Mills mencoba untuk menaikkan tunjangan-tunjangan yang lain (untuk tunjangan yang tidak dinaikkan setiap tahunnya, seperti tunjangan gradasi, uang insentive, dll), sebab dengan menaikkan tunjangan-tunjangan tersebut hal itu dapat mendorong kinerja karyawan hingga lebih baik lagi serta memperkecil inefisiensi. Dan juga agar perusahaan lebih dapat menyeimbangkan unsur-unsur yang ada dalam biaya gaji dan upah.
2. PT. World Yamatex Spinning Mills sebaiknya secara berkala mengadakan program pelatihan kerja agar dapat meningkatkan keterampilan serta kreativitas para karyawannya, selain itu hal ini dapat meningkatkan mutu karyawan juga meningkatkan kinerja para karyawan tersebut.

3. Sebaiknya direktur, kepala pabrik serta kepala bagian masing-masing bagian di PT. World Yamatex Spinning Mills bisa lebih dekat dengan para karyawannya dan menanyakan kebutuhan para karyawan mengenai sarana dan prasarana yang ada di perusahaan atau hal-hal yang lain yang berhubungan dengan lingkungan kerja mereka.