

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang sudah disampaikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis statistik secara parsial, ditemukan bahwa pada hipotesis pertama H_{a1} diterima, yang berarti penerapan TQM memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial di PT Sansan Saudarutex Jaya di kota Cimahi. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya, yaitu 0,009 (kecil dari $\alpha = 0,05$) dengan pengaruh koefisien kontribusi sebesar 18,3%. Hasil tersebut membuktikan bahwa peningkatan dari penerapan TQM juga akan meningkatkan kinerja manajerial.
2. Berdasarkan analisis statistik secara parsial, ditemukan bahwa pada hipotesis kedua H_{o2} diterima, yang berarti komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial di PT Sansan Saudarutex Jaya di kota Cimahi. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya, yaitu 0,149 (besar dari $\alpha = 0,05$).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa masalah teknis dalam pengambilan data pada penelitian ini, yaitu waktu penelitian yang sangat terbatas yang dapat mengurangi tingkat tanggapan responden dan keinginan responden untuk berpartisipasi. Masalah selanjutnya adalah penelitian ini dilakukan hanya pada satu perusahaan yang

bergerak dalam bidang garmen dan tekstil, hasil penelitian kemungkinan akan berbeda jika dilakukan pada jenis dan jumlah perusahaan yang juga berbeda. Kemudian masalah yang terakhir adalah kondisi responden yang tidak dapat diprediksi saat mengisi kuesioner yang telah dibagikan, waktu dan kondisi ketika mengisi kuesioner dapat dikatakan berpengaruh pada respon dan tingkat keseriusan responden dalam menjawab setiap pertanyaan dan hal tersebut akan berdampak pada hasil penelitian. Maka untuk penelitian selanjutnya, peneliti lain diharapkan dapat memperkirakan waktu dan kondisi yang tepat saat membagikan kuesioner penelitian pada responden.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Teoritis

1. Pada penelitian selanjutnya yang ingin melakukan pengujian antara pengaruh TQM dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial, dapat memasukkan variabel *moderating* yang lain sesuai dengan teori.
2. Pada metodologi penelitian, peneliti melakukan pengolahan data dengan pengujian statistik yang sesuai dengan jenis data yang dimiliki dan hanya menguji sampai pada tahap pengujian regresi berganda. Pada penelitian selanjutnya, peneliti lain dapat menggunakan teknik statistik lebih lanjut yang sesuai dengan sifat dan jenis data yang dikumpulkan serta jumlah variabel yang akan diteliti.
3. Data penunjang yang dikumpulkan oleh peneliti berasal dari kuesioner yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari sumber asli, serta data-data lainnya yang diambil dari sumber-sumber literatur seperti buku, jurnal, artikel ilmiah

maupun data dari internet yang berkaitan dengan penelitian. Pada penelitian selanjutnya, peneliti lain dapat menambah data penunjang dari sumber-sumber terpercaya lainnya yang dapat mendukung dan mengembangkan teori penelitian.

4. Jumlah populasi sebanyak 50 manajer dengan mayoritas jabatan sebagai *supervisor*, secara statistik dapat dikatakan telah cukup untuk melakukan pengujian parametrik. Namun demikian, jumlahnya masih relatif kecil. Walaupun hasil penelitian telah memberikan informasi yang bernilai, jumlah populasi atau sampel yang lebih besar dari manajer pada organisasi yang berbeda dapat memberikan hasil penelitian yang juga berbeda.
5. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan kuesioner dengan jumlah item lebih sedikit dari sumber lain, sehingga memudahkan para responden mengisi jawaban.
6. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat mengukur data demografis dari responden dengan lebih lengkap yang beberapa di antaranya meliputi jabatan, jenis tugas dan tanggung jawab dari perusahaan, aktivitas yang dilakukan, dan jumlah gaji. Peneliti juga menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menyertakan berbagai faktor lain yang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja manjerial dalam kegiatan bekerja seperti gaya kepemimpinan, partisipasi anggaran, kondisi lingkungan kerja, insentif/bonus finansial dan non finansial, sistem penghargaan, kebijakan perusahaan, motivasi karyawan, serta budaya organisasi.

5.3.2 Saran Praktis

Perusahaan harus mendorong peningkatan penerapan TQM untuk dapat lebih meningkatkan kinerja manajerial, yaitu dengan cara melakukan pelatihan (*training*) pada manajer secara berkala mengenai penerapan TQM itu sendiri, perusahaan juga dapat memperluas pengawasan terhadap manajer. Agar kinerja manajerial meningkat melalui penerapan TQM, diperlukan adanya hubungan komunikasi atau *team work* yang baik antara atasan dengan bawahan serta sesama manajer, dengan saling memahami maka manajer dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang ideal serta menghasilkan produk yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Hal-hal tersebut pun mampu menekan besarnya biaya manajemen (*cost management*), di mana semakin baik kinerja manajer semakin berkurang pula biaya manajemen perusahaan.

Perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi, salah satu caranya yaitu dengan pemberian penghasilan/gaji yang sesuai. Di lain pihak, perusahaan pun perlu menerapkan sistem penghargaan (*reward system*) untuk memberi dampak positif pada kinerja manajerial.