

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *Good Corporate Governance* dan *Total Quality Management* terhadap kinerja karyawan, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa *Good Corporate Governance* dan *Total Quality Management* mampu menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Malakasari Nisshinbo Denim Industry sebesar 16,7% sedangkan sisanya sebesar 83,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Adapun hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Malakasari Nisshinbo Denim Industry dengan nilai sig sebesar 0,036 lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian yaitu 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *Good Corporate Governance* maka Kinerja Karyawan pada PT. Malakasari juga akan semakin meningkat
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Total Quality Management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Malakasari Nisshinbo Denim Industry dengan nilai sig sebesar 0,836 lebih besar dari tingkat signifikansi penelitian yaitu 0,05. Tidak adanya pengaruh signifikan pada penelitian ini bisa disebabkan karena penulis hanya menggunakan empat dimensi pengukuran dan dimensi-dimensi

yang tidak diukur bisa memberikan pengaruh yang besar pada kinerja karyawan. Selain itu kemungkinan ada faktor kepuasan kerja karyawan yang tidak terpenuhi pada PT Malakasari Nisshinbo Denim Industry sehingga menyebabkan penerapan TQM tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, maka penulis menyarankan:

1. Bagi PT. Malakasari Nisshinbo Denim Industry dapat mempertahankan bahkan meningkatkan Good Corporate Governance karena terbukti mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dengan penerapan Good Corporate Governance secara konsisten dan berkesinambungan maka dalam jangka pendek dan jangka panjang perusahaan akan mampu untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Tingkat pengaruh yang dihasilkan oleh variabel penelitian ini masih sangat kecil. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan beberapa faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan non finansial, penghargaan dan sanksi, serta variabel lain yang memiliki kaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.