

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Total Quality Management* (TQM) dengan variabel Kepemimpinan, Fokus pada pelanggan, Keterlibatan pemberdayaan karyawan, Kerjasama tim, dan Perbaikan secara berkesinambungan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden atau objek penelitian yaitu karyawan pada Bravo Supermarket Bojonegoro sebanyak 70 kuesioner. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 24.0. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan bukti bahwa nilai signifikansi dalam uji t sebesar 0,239 yang artinya  $> 0,05$ . Hal tersebut menjadi indikator bahwasannya ketika kepemimpinan berpengaruh secara negatif, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Sebaliknya jika kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- b. Variabel Fokus pada Pelanggan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan bukti bahwa nilai signifikansi dalam

uji t sebesar 0,002 yang artinya  $< 0,05$ . Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin perusahaan berfokus pada pelanggan, maka akan semakin meningkat kinerja yang dicapai karyawan.

- c. Variabel Keterlibatan Pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan bukti bahwa nilai signifikansi dalam uji t sebesar 0,025 yang artinya  $< 0,05$ . Jika perusahaan melibatkan dan memberdayakan karyawannya, maka akan mendorong mereka dalam membantu meningkatnya kinerja karyawan.
- d. Variabel Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan bukti bahwa nilai signifikansi dalam uji t sebesar 0,047 yang artinya  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa kinerja tim yang baik dapat memicu terjadinya peningkatan kinerja karyawan maupun kinerja manajerial perusahaan.
- e. Variabel Perbaikan secara Berkesinambungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan bukti bahwa nilai signifikansi dalam uji t sebesar 0,041 yang artinya  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan melakukan perbaikan terus-menerus pada sistem yang telah dimiliki, maka akan mendorong proses meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

## 5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, penelitian ini masih mempunyai kekurangan yang dijadikan sebagai keterbatasan pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Adanya Pandemi COVID-19 yang tidak memungkinkan peneliti untuk menjangkau responden secara langsung. Situasi saat ini, membuat waktu penyebaran kuesioner menjadi cukup terbatas. Situasi saat ini merupakan kondisi yang tidak dapat dikendalikan oleh peneliti.
2. Penyebaran kuesioner secara online melalui *Google-Form* memperoleh jawaban yang disampaikan responden belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

## 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran-saran pada peneliti selanjutnya, sebagai berikut :

1. Peneliti selanjutnya yang menggunakan topik penelitian terkait *Total Quality Management* terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat menambah sampel agar hasil yang diperoleh mencakup kriteria sampel.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan pemilihan waktu untuk penyebaran kuesioner dan pengumpulan data, agar memperoleh hasil yang maksimal dan mempersingkat waktu pengumpulan data.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memodifikasi pertanyaan-pertanyaan kuesioner agar mudah dipahami oleh responden.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, H. K., & Arfianto, E. D. (2018). Analisis Pengaruh Total Quality Management Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Empiris pada Puskesmas Ungaran di Kecamatan Ungaran Barat ). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–12.
- Anugerah, K. G. (2018). *Pengaruh Implementasi Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank BRI Cabang Ngawi)*.
- Bintang, C. W. (2020). Pengaruh Penerapan Total Quality Management (Tqm) Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada Pt Satria Wicaksana. *Sell Journal*, 5(1), 55.
- Candra, D. W. (2020). Peran Sistem Penghargaan Dalam Memoderasi Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kremboong Sidoarjo). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 110(9), 1689–1699.
- Christanti, N. S., & Witjaksono, A. D. (2019). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening pada Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 3(2), 119–130.
- Dedy, A. N., Zakuan, N., Omain, S. Z., Rahim, K. A., Ariff, M. S. M., Sulaiman, Z., & Saman, M. Z. M. (2016). An Analysis of the Impact of Total Quality Management on Employee Performance with mediating role of Process Innovation. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 131(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/131/1/012017>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fadhil, R., & Sudaryanto, B. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Total Quality Management ( TQM ) Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Kabupaten Subang Jawa Barat ). *Diponegoro Journal of Management*, 8, 1–12.
- Fitriadhi, A. (2020). Pengaruh Implementasi Total Quality Management Terhadap

Kinerja Karyawan Di Pt . Indocement Tunggal Prakarsa , Tbk Plant 12 Tarjun. *Jurnal Valtech*, 3(2), 52–61.

Hakim, F., & Aryanti, M. (2020). Pengaruh Total Quality Management dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Victory Chingluh. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2, 183–189.

Iqbal, A., & Asrar-ul-Haq, M. (2018). Establishing relationship between TQM practices and employee performance: The mediating role of change readiness. *International Journal of Production Economics*, 203(May), 62–68. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.05.034>

Pratama, A. A. N., & Maghfiroh, F. N. (2016). Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran, Jawa Tengah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(1), 93. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i1.93-117>

Pratiwi, A. (2019). Pengaruh Total Quality Management, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia di Kota Jambi). *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(2), 300–310.

Saptono, A., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). Pengaruh Perilaku Produktif Dan Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada TV MU). *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.862>

Sylvia, V., & Sitio, S. (2020). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pt. Senator Internasional Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2), 126–138.

Zulkarnain, I., Gemina, D., & Yunningsih, E. (2019). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bcd Bogor. *Jurnal Sosial Humaniora*, 10(1), 40. <https://doi.org/10.30997/jsh.v10i1.1615>