

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh *Balanced Scorecard* Sebagai Sistem Manajemen Strategik terhadap kinerja karyawan, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. *Balanced Scorecard* Sebagai Sistem Manajemen Strategik pada PD. Heartwarmer di Bandung sudah dilaksanakan dengan baik, hal ini tercermin dari telah dilaksanakan penerapan *Balanced Scorecard* yaitu Konsep *Balanced Scorecard* sebagai sistem Manajemen strategik perlu diketahui dan dimengerti, Perusahaan telah melakukan penetapan strategi yang kemudian dijabarkan kedalam sasaran-sasaran strategis, Setiap manajer bertanggung jawab terlibat dalam proses penerapan strategi dan sasaran strategis, Pentingnya perusahaan menetapkan ukuran-ukuran kinerja dengan mengacu pada sasaran dalam *Balanced Scorecard*, Setiap manajer yang bertanggung jawab terlibat dalam proses penetapan ukuran-ukuran kinerja, Setiap manajer yang bertanggung jawab mengkomunikasikan sasaran strategis dan ukuran kinerja tersebut dengan baik kepada staf dan karyawan tersebut, Staf dan karyawan dilibatkan dalam penetapan target yang harus dicapai pada sasaran tertentu dan kemudian megkoordinasikannya dengan bagian lain, dan

Balanced Scorecard sebagai sistem manajemen strategik menghendaki adanya penerjemahan visi, misi, dan strategi yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pada perspektif keuangan, Besarnya gaji dan bonus yang diterima karyawan mampu memenuhi kebutuhan keuangan karyawan, karyawan selalu menyisihkan sebagian dari gajinya untuk menabung. Pada perspektif pelanggan, perusahaan melakukan identifikasi pelanggan dan segmen pasar yang dapat memasuki dan member profitabilitas bagi perusahaan, peningkatan kinerja internal perusahaan mampu mempertahankan pelanggan lama dengan memuaskan. Pada perspektif proses bisnis internal, tersedianya teknologi dan sistem informasi perusahaan mengenai pelanggan, proses internal dan kosekuensi keuangan yang akurat dan tepat waktu, adanya investasi yang besar dan sumber daya manusia yang senantiasa menyelaraskan antara tujuan individu yang dikaitkan dengan tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan senantiasa memberikan kompensasi bagi para pegawai yang berprestasi sehingga dapat memotivasi produktivitas yang lebih tinggi..

2. Kinerja karyawan pada PD. Heartwarmer di Bandung dapat dikatakan tinggi, hal ini tercermin dari Setiap individu telah menunjukkan tanggung jawab sesuai prosedur dan kebijakan pekerjaan, Setiap individu telah mengidentifikasi daya yang dimiliki semaksimal mungkin untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, Setiap Individu senantiasa mencari pedoman bila tujuan atau yang ditargetkan tidak jelas, adanya saling berbagi informasi dan sumber daya dengan orang lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif, setiap individu mampu berhubungan secara efektif dan

positif dengan kerja, adanya sikap memahami akan kebutuhan informasi antara rekan kerja, dalam menyampaikan informasi dan ide setiap individu telah melaksanakannya secara efektif baik secara lisan maupun tulisan, dalam berhubungan dengan yang lain setiap individu mampu bertukar pikiran dengan baik, dalam menyelesaikan masalah setiap individu mampu menindaklanjuti dan dapat memastikan masalah telah diselesaikan, setiap individu telah menyelesaikan tugasnya secara teliti dan akurat sehingga produk yang dihasilkan bermutu, setiap individu mampu menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan divisinya atau divisi lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya, dan adanya profit yang meningkat bagi perusahaan karena mampu memuaskan pelanggan secara kualitas dan kuantitas.

3. Berdasarkan Analisis Regresi Linear Sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 1,670 + 0.588X$. Hasil korelasi antara *Balanced Scorecard* Sebagai Sistem Manajemen Strategik dengan kinerja karyawan dapat dikatakan kuat. Berdasarkan koefisien determinasi bahwa besarnya pengaruh *Balanced Scorecard* Sebagai Sistem Manajemen Strategik terhadap kinerja karyawan pada Pada PD. Heartwarmer di Bandung sebesar 49,28% dan sisanya 50,72% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *Balanced Scorecard* Sebagai Sistem Manajemen Strategik terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi

A. Perusahaan.

1. Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pengelola perusahaan disebabkan karena lemahnya peraturan dan perundangan yang mengatur sistem pengelolaan perusahaan. Untuk itu perlu diterapkannya *Balanced Scorecard* lebih ditingkatkan lagi, misalnya perusahaan harus sering menyelenggarakan program komunikasi formal (seperti rapat, diskusi, pelatihan, atau bentuk lainnya) yang menjelaskan konsep dan system pengukuran kinerja *Balanced Scorecard*.
2. Pelaksanaan tugas belum sepenuhnya menjamin standar kerja yang berpegang pada prinsip kehati-hatian, sebaiknya perusahaan menetapkan standar kerja lebih meningkat lagi, karena hal ini akan memudahkan ke arah pengembangan dan kinerja karyawan.

B. Peneliti selanjutnya

Kepada peneliti berikutnya agar melakukan penelitian dengan mencari variabel lain di samping variabel *Balanced Scorecard* agar pihak perusahaan mengetahui variabel lain yang mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan.