

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian, kinerja perusahaan yang digambarkan melalui beberapa rasio keuangan menunjukkan peningkatan yang positif. Rasio likuiditas tahun 2007 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2006 menunjukkan bahwa kredibilitas perusahaan semakin baik. Rasio rentabilitas yang mengalami pertumbuhan di tahun 2007 menunjukkan bahwa perusahaan semakin *profitable* dibandingkan dengan tahun 2006.
2. Perusahaan yang diteliti telah menerapkan *balanced scorecard* dengan baik. Hal itu dapat dilihat dari skor variabel penerapan *balanced scorecard*. Secara keseluruhan, skor rata-rata penerapan *balanced scorecard* pada PT. Bank BTPN adalah sebesar 70,14 atau 77,93% dari skor maksimum. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan *balanced scorecard* perusahaan berada dalam kategori baik.
3. Secara keseluruhan, skor rata-rata perilaku kinerja manajer pada PT. Bank BTPN adalah sebesar 59,57 atau 74,46% dari skor maksimum. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sikap dan persepsi manajer, pelatihan, kompensasi yang

memadai, dan motivasi karyawan, serta aktualisasi sikap manajer berada dalam kategori baik.

4. Dari hasil interpretasi secara deskriptif, dapat disimpulkan bahwa jika penerapan *balanced scorecard* dilaksanakan dengan baik maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja manajer di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kinerja manajer yang baik dipengaruhi oleh penerapan *balanced scorecard*.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan penulis, maka penulis memberikan saran-saran di bawah ini yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran bagi perusahaan, yaitu:

1. Karyawan hendaknya lebih diikutsertakan untuk berpartisipasi dalam pengambilan kebijakan dengan adanya kesempatan menyumbangkan suara.
2. Perusahaan hendaknya terus mengupayakan sosialisasi strategi dan tujuan perusahaan, pelatihan karyawan, serta pemberian *reward* pada karyawan berprestasi. Hal ini berguna agar pemahaman karyawan dan manajer mengenai strategi dan tujuan perusahaan semakin baik dan karyawan semakin termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik dengan adanya *reward* yang memadai.