

## BAB V

### SIMPULAN dan SARAN

#### 5.1 Simpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Pengaruh Penerapan *Personal Balanced Scorecard* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- *Personal Balanced Score Card* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan persentase pengaruh sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati, misalnya motivasi kerja, kepemimpinan dll.

#### 5.2 Saran

Beberapa saran yang diajukan antara lain :

- Untuk Perusahaan :
  - Setelah diketahui bahwa *personal balanced scorecard* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penelitian menyarankan agar perusahaan mulai mengembangkan dan menggunakan *personal balanced scorecard* sebagai salah satu alat bagi manajemen untuk menyelaraskan tujuan perusahaan dengan tujuan individu karyawan.

- Untuk Peneliti selanjutnya :
  - Populasi yang digunakan sebaiknya diperluas. Misalnya memasukan pelanggan, klien bahkan investor sebagai populasi dari penelitian.
  - Perlu melakukan upaya perluasan objek penelitian dengan menambah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi karyawan sebagai variabel eksogen untuk mencari pengaruhnya terhadap kepuasan kerja secara simultan dan parsial pada perusahaan yang sama. Hal ini harus dilakukan karena *personal balanced scorecard* hanya salah satu alat bagi manajemen untuk menciptakan kepuasan kerja sedangkan kepuasan kerja merupakan hal yang mutlak bersifat abstrak, tidak dapat dilihat, dan tidak dapat diraba, sehingga memungkinkan pengaruh faktor lain ikut andil dalam memberikan kepuasan kerja.
  - Akan lebih baik jika subjek penelitian adalah perusahaan yang benar-benar telah menerapkan *personal balanced scorecard*.

### 5.3 Keterbatasan

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki beberapa keterbatasan yaitu :

- Dalam melakukan wawancara terkadang proses wawancara terganggu dengan kondisi sekitar.

- Mayoritas karyawan adalah lulusan SMA dan SMK, dikhawatirkan responden tidak memahami sepenuhnya setiap pertanyaan yang terkandung didalam kuesioner.
- Perusahaan yang diteliti belum pernah menerapkan *personal balanced scorecard* sebelumnya, sebagai alat ukur untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, yang berhubungan dengan kinerja karyawan.