

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat menarik kesimpulan yaitu, sebagai berikut:

1. *Balance Scorecard* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena balance scorecard mempunyai nilai ( $T_{statistik} 75.709 > T_{tabel} 1,96$ ) dan ( $P Value 0,000 < 0,05$ ), sehingga pengaruh langsung antara variabel balance scorecard terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dan dinyatakan termediasi penuh.
2. *Balance Scorecard* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya organisasi. Karena balance scorecard mempunyai nilai ( $T_{statistik} 4.432 > T_{tabel} 1,96$ ) dan ( $P Value 0,000 < 0,05$ ), sehingga pengaruh langsung antara variabel balance scorecard terhadap Budaya organisasi terbukti signifikan dan dinyatakan termediasi penuh
3. Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena hubungan budaya organisasi dengan nilai ( $T_{statistik} 0.987 > T_{tabel} 1,96$ ) dan ( $P Value 0,324 > 0,05$ ), sehingga pengaruh langsung antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti tidak signifikan dan dinyatakan tidak termediasi penuh yang berarti menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak memediasi budaya organisasi.

4. Pengaruh Total X terhadap Y adalah sebesar 0,991 yang artinya jika X meningkat satu satuan unit maka Y dapat meningkat secara langsung dan tidak langsung melalui Z sebesar 99,1%. Dapat diartikan bahwa pengaruh Balance scorecard terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening bersifat positif dan termediasi penuh.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 110 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
3. Kurangnya literatur-literatur pendukung yang dapat diperoleh penulis mengenai pengaruh penerapan *balance scorecard* terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel *intervening* untuk menjadi acuan dalam menyusun skripsi ini.

4. Penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian berikutnya diharapkan lebih baik dari sebelumnya.

### **5.3. Saran**

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan antara lain:

1. Perusahaan dianjurkan untuk memperhatikan tiga empirik di dalam *Balanced Scorecard*, yaitu perspektif-perspektif *Balanced Scorecard*, *cause and effect relationship* dan kriteria *Balanced Scorecard*, sehingga tercipta keseimbangan pada penggunaannya *Balanced Scorecard*.
2. Diharapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada sehingga fokus utama atas target dan tujuan perusahaan dapat terlaksana.
3. Budaya Organisasi di perusahaan PT Samsung Electronics Indonesia Area Jakarta Selatan yang diterapkan harus ditingkatkan lagi, agar budaya organisasi lebih baik lagi, perusahaan harus memiliki strategi supaya karyawan berani melakukan pekerjaan yang menantang dengan cermat dalam kondisi sulit dan penuh tekanan.