

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan yaitu;

1. PT. Columbia Gorontalo dari persepektif pembelajaran dan pertumbuhan menjadi perhatian utama terkait kualitas SDM yang ada dengan mendata semua karyawan beserta kemampuannya dalam menjalankan tugas, melaksanakan sistem kompensasi yang memadai, tanggap terhadap keinginan dan kebutuhan pegawai, pegawai PT. Columbia Gorontalo ini sering mendapatkan pelatihan peningkatan ketrampilan serta melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan pada setiap rapat di pagi hari. Sehingga pegawai merasa puas bekerja dan merasa bangga bekerja PT. Columbia Gorontalo ini. Pada segi persepektif proses bisnis internal peningkatan kualitas produk dan pelayanan menjadi perhatian utama, dengan tujuan utama peningkatan volume penjualan pada setiap bulannya. Adanya peningkatan kepuasan pelanggan serta melihat kondisi pasar tentunya pihak PT. Columbia Gorontalo dapat melihat peluang, maka akan terjadi peningkatan pendapatan perusahaan dari segi perspektif finansial sehingga adanya peningkatan pengembalian investasi pada perusahaan pusat.
2. Peningkatan program training sebagai proses pembelajaran para karyawan dilakukan agar para karyawan dapat membantu perusahaan dalam melakukan perubahan atau inovasi. Mengukur kinerja PT. Columbia Gorontalo dengan

menggunakan metode *Balance Scorecard* menghasilkan total pengukuran kinerja yang sangat baik dari seluruh indikator yang digunakan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan:

1. PT Columbia Cabang Gorontalo seharusnya karyawan sebagai salah satu *stakeholder* harus bisa diberdayakan, ditingkatkan kemampuannya untuk kemajuan PT Columbia Cabang Gorontalo. Dalam hal ini PT Columbia Cabang Gorontalo harus bisa melakukan *improvment* terhadap faktor-faktor yang menjadikan karyawan lebih inovatif dan kreatif untuk bisa belajar dalam perusahaan. Ini karena karyawan merupakan modal perusahaan untuk mencapai pertumbuhan dalam jangka panjang.
2. PT Columbia Cabang Gorontalo harus terus berusaha mempertahankan hubungan baik dengan customer bahkan lebih meningkatkan hubungan baik tersebut. Dengan memperbaiki aspek-aspek yang dianggap kurang oleh customer maka diharapkan customer akan lebih puas dan indeks kepuasan customer akan meningkat, ini tentunya akan meningkatkan pendapatan perusahaan.
3. Untuk peneliti-peneliti berikutnya yang ingin meneliti mengenai *Balanced Scorecard* pada objek penelitian yang sama, disarankan untuk juga melihat beberapa tolok ukur yang belum diteliti oleh penulis, diantaranya: untuk perspektif keuangan dalam melihat kinerja keuangan diharapkan untuk dapat melihat dari segi target anggaran dan realisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker Brian E, Hunselid Mark A, Ulrich Dave. 2001, ” *The HR Scorecard : Linking People, Strategy and Performance*”, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- Becker, Brian E., Mark A., Huselid & Dave, Ulrich. 2009. *The Human Resource Scorecard: Mengaitkan Manusia, Strategi, & Kinerja*, Penerbit Erlangga. Jakarta
- David P. Norton, 2004, “*Balanced Scorecard : Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*”, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Garry, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2, Phenhallindo, Jakarta.
- Dharma, S dan Sunatrio, Yuwono, 2010, *Human Resource Scorecard, Dalam Paradigma Baru MSDM*, Editor: A. Usmara, Asmara Books, Jakarta
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Kaplan, Robert S dan David P. Norton, 2004, “*Balanced Scorecard : Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*”, Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Jakarta.
- Mondy, R Wayne, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi sepuluh, Erlangga, Jakarta
- Mulyadi. 2009. *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja berbasis BALANCED SCORECARD*. Upp Stim Ykpn, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 2011, *Administrasi Personal Untuk Peningkatan Produktivitas*, Haji Masagung, Jakarta
- Robbins, Stephens P, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Simanjuntak J. Payaman, 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fekon UI.
- Waplau, L.S. 2001. *Mengukur Strategi SDM dalam Pencapaian Strategi Perusahaan*, Manajemen. Yogyakarta
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Widjaja T., Amin, 2011, *Dasar-Dasar Manajemen Strategik*, Harvarindo Jakarta,
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih, Tjutju. dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Yuanisa Dhira K. 2010. *Evaluasi Terhadap Kinerja Unit Usaha Syariah Pada Bank Konvensional Dengan Perspektif Balance Scorecard (Studi Kasus Pada Bank Jateng)*, Jurnal Vol. 4. Nomor XII
- Meirdania Zudia, 2010. *Analisis Penilaian Kinerja Organisasi Dengan Menggunakan Konsep Balance Scorecard Pada PT Bank Jateng Semarang*. UNS. Jurnal Nomor 12 Vol. III
- Muh. Yusuf Sangaji, 2014. *Analisis pengukuran kinerja perusahaan Dengan menggunakan metode balanced scorecard (Studi Kasus di PT. Grafindo Mitra Semesta)*. Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Soraya Hanuma, 2011. *Analisis Balance Scorecard Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Astra Honda Motor)*. Jurnal Vol. 12. Nomor IV.