

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini yang merupakan bagian akhir dari skripsi ini, penulis menyajikan simpulan dan saran dimana simpulan dan saran ini disampaikan berdasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti. Adapun simpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap pemberdayaan psikologis, pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja manajerial dan pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil dari pengujian dengan menggunakan partial least square (PLS), penulis menemukan bahwa penggunaan sistem pengukuran kinerja dapat meningkatkan pemberdayaan psikologis dan kinerja manajerial. Adapun secara mendalam penjabaran hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

Untuk hipotesis pertama sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan secara statistik signifikan terhadap pemberdayaan psikologis maka dihipotesis ini H1 terdukung. Nilai signifikan sistem pengukuran kinerja terhadap *meaning* adalah sebesar 9,723 dan sistem pengukuran kinerja terhadap *impact* adalah

sebesar 15,147 yang berarti nilai t muatan faktornya lebih besar dari nilai kritis ($p < 0,01$). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hall (2008) dan Marginson, McAulay and Roush (2011).

Sedangkan pada hipotesis kedua diperoleh hasil bahwa pemberdayaan psikologis sebagian terdukung terhadap kinerja manajerial. Nilai signifikan *meaning* terhadap kinerja manajerial adalah sebesar 0,525 dan *impact* terhadap kinerja manajerial adalah sebesar 2,156, karena *meaning* terhadap kinerja manajerial nilai t muatan faktornya lebih kecil dari nilai kritis ($p < 0,1$) dan *impact* terhadap kinerja manajerial nilai t muatan faktornya lebih besar dari nilai kritis ($p < 0,01$),

Sementara itu untuk hipotesis yang ketiga menunjukkan hasil bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial maka H3 terdukung. Nilai signifikan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial adalah sebesar 2,719 yang berarti nilai t muatan faktornya lebih besar dari nilai kritis ($p < 0,01$). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaplan dan norton 1996, Epstein dan Manzoni 1998, Atkinson dan Epstein 2000, dan Kren (1992).

5.2. Keterbatasan dan saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Jumlah responden pada penelitian ini relatif kecil, yaitu hanya berjumlah 74 sampel. Hal ini disebabkan responden pada penelitian ini adalah manajer yang memiliki tanggung jawab dan kesibukan tinggi. Jumlah

kuesioner yang kembali tidak sesuai dengan jumlah kuesioner yang dikirim. Meskipun untuk mengantisipasi timbulnya bias yang dihasilkan, penulis telah memberikan 3-5 kuesioner kesetiap perbankan. Jumlah sampel yang kecil kemungkinan akan menghasilkan potensi bias yang cukup tinggi. Oleh sebab itu, untuk penelitian mendatang, peningkatan jumlah sampel mungkin dapat dilakukan.

2. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa penelitian ini dilakukan di perusahaan jasa. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian ini, misalnya di perusahaan manufaktur, harus dilakukan secara hati-hati karena beberapa peneliti sebelumnya telah menyebutkan bahwa perusahaan jasa dan manufaktur memiliki karakteristik yang berbeda (Auzair & Langfield-Smith, 2005; Winata & Mia, 2005). Maka penelitian berikutnya dapat dilakukan dengan melakukan studi yang lebih luas terhadap perusahaan yang terdaftar di BEI atau dengan melakukan perbandingan kerangka penelitian ini antara perusahaan jasa dan manufaktur.

5.3 Implikasi

Dengan bukti empiris diatas diharapkan dapat membawa implikasi terhadap perusahaan jasa khususnya perbankan di Lampung, Palembang, Jambi dan Bengkulu bahwa dengan pemberdayaan psikologis, manajer tahu apa yang harus dilakukan. Bagi perusahaan jasa diharapkan dapat mensosialisasikan atau membuat SOP terhadap manajer atas pekerjaan yang harus dilakukan.