BAB V

SIMPULAN, SARAN, KETERBATASAN, DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Penelitian ini menguji tentang hubungan modal intelektual, modal finansial, dan modal fisik yang berhubungan atau tidak dengan kinerja *balanced scorecard*. Kinerja *balanced scorecard* tersebut dapat menilai kinerja berdasarkan empat perspektif yaitu perspektif keuangan, perspektif proses bisnis internal, perspektif pelanggan, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Dari hasil analisis setiap hipotesis, dapat disimpulkan:

1. Modal intelektual berhubungan positif signifikan dengan kinerja *balanced scorecard* pada unit satuan kerja Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil pengujian hipotesis tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya pengelolaan dan penguasaan aktiva tak berwujud berupa modal intelektual, maka semakin meningkat juga kinerja *balanced scorecard* yang dapat dinilai dari sisi keuangan maupun non keuangan.
2. Modal finansial berhubungan negatif signifikan dengan kinerja *balanced scorecard* pada unit satuan kerja Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, modal finansial memiliki nilai mean di bawah rata-rata dari nilai maksimum dan minimum, sedangkan kinerja *balanced scorecard*

memiliki nilai mean di atas rata-rata dari nilai maksimum dan minimum. Sehingga hasil hipotesis yang diperkuat dengan statistik deskriptif dapat diartikan apabila modal finansial tiap unit menurun maka kinerja yang diukur dengan empat perspektif *balanced scorecard* ditiap unit rumah sakit akan meningkat. Karyawan tetap melakukan kinerja dengan semangat dan giat walaupun keadaan finansial unitnya sedang menurun.

3. Modal fisik tidak berhubungan dengan kinerja *balanced scorecard* pada unit satuan kerja rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut berarti bahwa semakin meningakatnya modal fisik berupa aset tetap yang dimiliki tiap unit kerja tidak berhubungan dengan meningkatnya kinerja unit kerja rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang dapat diukur dari sisi keuangan maupun nonkeuangan. Hal tersebut terjadi karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu tiap unit kerja rumah sakit tidak memiliki aset tetap yang dapat dinilai dengan rupiah, karyawan yang mengisi kuesioner tidak mengetahui apa arti aset tetap sehingga tidak sungguh-sungguh dalam mengisi, dan ketersediaan aset tetap memang tidak menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja di unit rumah sakit karena kemungkinan karyawan melakukan kinerja dengan baik dipicu dengan adanya *reward and punishment*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa saran untuk perbaikan penelitian kedepannya, saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mencari variabel-variabel independen yang memungkinkan dapat berhubungan positif dengan kinerja yang diukur menggunakan *balanced scorecard*.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas sampel penelitian dengan menambah unit satuan kerja dirumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas unit analisis yaitu rumah sakit.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah item pertanyaan dari masing-masing indikator tiap variabel agar dari tiap pertanyaan mampu mengukur variabel.
5. Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan *pilot test* kuesioner terlebih dahulu sebelum menyebarkan kuesioner ke responden.
6. Penelitian sebaiknya menambah responden minimal 5 tiap unitnya.
7. Peneliti selanjutnya sebaiknya memilih rumah sakit yang lebih terbuka untuk dilakukan penelitian, sehingga peneliti mengetahui responden yang mengisi kuesioner secara pasti.
8. Pada hipotesis kedua terdapat temuan penelitian bahwa modal finansial berhubungan negatif signifikan dengan kinerja *balanced scorecard*. Hasil hipotesis tidak sebagaimana mestinya, sehingga

peneliti selanjutnya perlu memperbaiki indikator dan pertanyaan pada variabel modal finansial yang kemungkinan kurang sesuai untuk dijadikan indikator pengukur variabel.

C. Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel modal intelektual terdapat item pertanyaan yaitu IC4 yang memiliki nilai *pearson correlation* dengan skor ≤ 0,25. Sehingga item pertanyaan IC4 harus dieliminasi karena tidak valid.
2. Nilai signifikansi variabel modal intelektual yang dilakukan pada uji heteroskedastisitas sebesar 0,032 < alpha (0,05). Hal tersebut mengindikasi bahwa variabel modal intelektual terjadi heteroskedastisitas. Apabila data outlier dihilangkan sampai heteroskedastisitas tersebut tidak terjadi, akan lebih banyak item pertanyaan yang tidak valid sehingga diupayakan diobati dengan mengeliminasi data yang outlier tetapi tetap terjadi heteroskedastisitas.
3. Peneliti memiliki kendala dalam membagikan kuesioner penelitian karena kuesioner tidak boleh dibagikan oleh peneliti secara langsung ke tiap unit rumah sakit tetapi dibagikan oleh petugas rumah sakit sehingga peneliti tidak tahu secara pasti latarbelakang maupun jabatan responden yang mengisi kuesioner penelitian.

D. Implikasi

Dalam penelitian ini ditemukan berbagai temuan dari hasil penelitian yang memiliki dampak bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta maupun masyarakat. Adapun ilmplikasi di berbagai bidang antara lain:

1. Bidang ekonomi, terdapat temuan aneh pada hubungan modal finansial dengan kinerja *balanced scorecard* yaitu pada saat finansial tiap unit rendah, kinerja *balanced scorecard* tinggi. Selain itu modal fisik tidak berhubungan dengan kinerja *balanced scorecard*. Hal tersebut berdampak pada penilaian masyarakat terhadap akreditasi rumah sakit karena akreditasi diukur dari finansial dan fisik yang dimiliki rumah sakit. Sebaiknya karyawan tiap unit memperbaiki pengelolaan finansial dan fisik sehingga dimanfaatkan secara efektif dan efisien.
2. Bidang sosial, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tiap unit tidak berhubungan dengan kelengkapan aset tetapi kemungkinan dipengaruhi adanya *reward and punisment*. Sehingga karyawan lebih giat bekerja apabila ada penilaian dari tiap unit dan apabila mendapatkan poin banyak akan mendapatkan hadiah dalam bentuk apapun. Sebaiknya pihak rumah sakit memberikan pengarahan maupun motivasi kepada karyawan tiap unit rumah sakit untuk melakukan kinerjanya sebaik mungkin walaupun tidak ada *reward* karena rumah sakit beroperasi di bidang jasa tentunya harus memberikan pelayanan sebaik mungkin demi kepuasan pelanggan yang akan mempengaruhi citra atau mutu rumah sakit.

3. Bidang lingkungan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumberdaya manusia tiap unit rumah sakit berhubungan positif dengan kinerja. Hal tersebut berarti semakin baik kualitas sumberdaya manusia tiap unit akan berhubungan dengan semakin baiknya kinerja tiap unit. Sehingga pihak rumah sakit sebaiknya selalu berusaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia secara bertahap agar mampu mencapai kinerja yang baik. Semakin baik kinerja tiap unit akan mempengaruhi kepuasan masyarakat sekitar sehingga minat masyarakat untuk memeriksakan kesehatan akan semakin tinggi.