

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pengendalian manajemen yang dilakukan oleh PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) Persero Area Cimahi tergolong baik. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat persetujuan responden sebesar 82.2%. Namun prosedur pengawasan kinerja karyawan belum maksimal, kurang ketatnya peraturan yang dijalankan dimana belum berlaku dengan baik sistem *reward* maupun *punishment* sehingga karyawan kurang termotivasi saat bekerja. Sedangkan sistem pengendalian manajemen yang mendapat penilaian tertinggi dari responden adalah PT. PLN (Persero) Cimahi sudah memiliki struktur organisasi yang jelas tentang wewenang dan tanggung jawab tiap bagian di perusahaan.
2. Sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) Persero Area Cimahi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi penelitian variabel SPM sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Tingkat pengaruh yang dihasilkan adalah 47.7% sedangkan sisanya 52.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Implikasi Penelitian

Dari hasil analisis penelitian ini, terlihat bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif suatu sistem pengendalian dalam perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan perusahaan yang bersangkutan. Penulis menemukan beberapa poin penting yang perlu dievaluasi oleh manajemen PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) Persero Area Cimahi, diantaranya:

1. Perusahaan perlu memberikan wewenang pada para karyawan untuk ikut serta memberikan pendapat dalam penyusunan program di perusahaan bersangkutan.
2. Perusahaan harus mengontrol realisasi anggaran agar sesuai dengan yang telah direncanakan.
3. Perusahaan juga perlu memperhatikan peran pimpinan dalam mendekati diri dengan karyawan, sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka secara maksimal.
4. Perusahaan harus menetapkan peraturan yang jelas mengenai prosedur kerja karyawan.
5. Perusahaan harus mulai menerapkan sistem *reward* (insentif) dan *punishment* (kompensasi) agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
6. Perusahaan bisa melakukan pengawasan kerja lebih ketat agar tugas karyawan bisa diselesaikan tepat waktu sehingga tidak melampaui jam batas kerja karyawan.

5.3 Saran

Penelitian ini dapat ditarik beberapa saran penting, antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya yang menjadi responden adalah khusus pihak manajemen perusahaan yang berkaitan langsung dengan sistem pengendalian manajemen, sehingga hasil yang didapatkan bisa lebih akurat.
2. Variabel independen pada penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan memasukkan variabel kontrol yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan misalnya motivasi.

