

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang sistem pengendalian manajemen, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di beberapa perusahaan yang bergerak di pembuat dan pengembang games yang berada di Bandung dan Jakarta, peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian diterima karena nilai sig. sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Restini,dkk (2015) dan penelitian Sripeni (2014). Hasil ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi sistem pengendalian manajemen yang dimiliki perusahaan, maka semakin tinggi atau semakin meningkatkan pula kinerja karyawan yang dimiliki.
2. Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian diterima karena nilai sig sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dewi (2012), dan Maharani,dkk (2015) bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan pengendalian yang baik akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan yang menerapkan pengendalian internal yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

3. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian ini diterima karena nilai t sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mulyadi,dkk (2012), dan Lina (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang membuahkan hasil yang baik.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini, masih terdapat keterbatasan-keterbatasan peneliti, antara lain :

1. Kesusahan mencari perusahaan

Karena perusahaan yang diminta lebih dari satu, maka peneliti susah mencari perusahaan yang bisa dijadikan sebagai objek penelitian, maka penelitian ini membutuhkan waktu yang agak lama dalam mencari perusahaan (objek penelitian).

2. Keterbatasan data

Banyaknya perusahaan yang menolak sebagai objek penelitian dikarenakan perusahaan sedang mengejar deadline, ataupun perusahaan hanya memiliki karyawan dalam jumlah yang terlalu sedikit sehingga tidak bisa dijadikan sebagai objek penelitian.

Dan ada perusahaan yang tidak bisa dihubungi/tidak ada balasan setelah peneliti menanyakan perusahaan tersebut apakah bisa dijadikan sebagai objek penelitian.

Peneliti juga sampai tergabung kedalam grup/komunitas yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerja pada perusahaan game di Bandung dan Jakarta, peneliti lalu menyebarkan kuisioner secara online, namun yang merespon hanya beberapa orang.

5.3 Saran

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti ingin memberikan beberapa saran, yaitu jika manajemen atau manajer operasional atau kepala divisi masing-masing hanya menerapkan salah satu variabel (misal, sistem pengendalian manajemen saja, atau pengendalian internal saja, atau budaya organisasi saja), maka hal tersebut akan membuat kinerja karyawan berpengaruh buruk, tetapi jika dilakukan atau diterapkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan terlihat bagus, dan hasil dari kinerja karyawan pun akan memberikan hasil yang baik yang dapat memuaskan perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Sistem pengendalian manajemen dalam perusahaan dapat dilihat pada visi dan misi yang dimiliki perusahaan dalam menjalankan operasinya, cara perusahaan dalam mengatur mana yang baik buat perusahaan dan mana yang tidak baik buat perusahaan, sedangkan pengendalian internal dalam perusahaan dapat dilihat pada cara karyawan agar dapat mengikuti peraturan yang dibuat oleh perusahaan, atau dengan cara perusahaan dalam melindungi asset yang dimiliki oleh perusahaan, dan budaya organisasi pada perusahaan dapat dilihat pada pembentukan karakter karyawan yang berani bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Perusahaan dan karyawan harus bersama-sama memberikan hasil output yang baik agar tidak merugikan satu sama lain. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan sistem pengendalian manajemen, pengendalian internal, dan budaya organisasi yang sudah ada agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang terbaik.