

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan fenomena, teori, rumusan masalah, dan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penganggaran partisipatif berpengaruh terhadap informasi asimetris.
2. Penganggaran partisipatif berpengaruh terhadap motivasi karyawan.
3. Penekanan anggaran berpengaruh terhadap informasi asimetris.
4. Penekanan anggaran berpengaruh terhadap motivasi karyawan.
5. Informasi asimetris berpengaruh terhadap *slack* anggaran.
6. Motivasi karyawan berpengaruh terhadap *slack* anggaran.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Pengembangan Ilmu (Teoritis)

Adapun saran pengembangan ilmu yang dapat peneliti berikan bagi penelitian selanjutnya adalah:

1. Pengembangan model penelitian dengan menambahkan gender sebagai variabel yang memoderasi hubungan penganggaran partisipatif dan penekanan anggaran terhadap motivasi. Hal ini disarankan karena pada proses penelitian, peneliti menemukan data bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki banyak menempati posisi kepala unit dan manajer.

2. Pengembangan model penelitian dengan menambahkan lama bekerja sebagai variabel yang memoderasi hubungan informasi asimetris dan motivasi karyawan terhadap *slack* anggaran. Hal ini disarankan karena pada proses penelitian, peneliti menemukan mayoritas sebaran data responden yang mengisi kuesioner berusia kerja lebih dari 10 tahun, sehingga ada peluang jika usia kerja dari responden yang berada di kisaran angka yang lain akan memberikan hasil yang berbeda.
3. Penambahan jumlah sampel hingga mencapai lebih dari 300 responden. Hal ini disarankan karena semakin banyak sampel, data semakin valid dan *reliable*.
4. Pengembangan penelitian dari studi kasus menjadi survei. Hal ini disarankan agar hasil yang tercipta dari proses penelitian tidak berlaku khusus di satu perusahaan, tetapi bisa berlaku umum di perusahaan lainnya (lebih tergeneralisasi).

5.2.2. Saran Operasional (Praktis)

Adapun saran operasional yang dapat peneliti berikan bagi PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk secara khusus, dan pemerintah secara umum adalah:

1. Penganggaran partisipatif berpengaruh terhadap informasi asimetris, untuk menghilangkan potensi timbulnya informasi asimetris, maka hal yang perlu diperhatikan adalah membangun kerjasama tim dengan menciptakan suasana keakraban untuk meningkatkan kenyamanan

bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan internalisasi unit, seperti rekreasi unit. Dengan demikian, partisipatif antar karyawan dalam bekerja dan keterbukaan pemberian informasi akan meningkat.

2. Penganggaran partisipatif berpengaruh terhadap motivasi karyawan, untuk meningkatkan motivasi karyawan, maka beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:
 - a. Membangun kesadaran karyawan di setiap unit, bahwa unit adalah milik bersama dengan tetap menjunjung spirit korporasi. Pembangunan kesadaran dan spirit korporasi dapat dilakukan di setiap minggu dalam rapat memo, atau dengan menempelkan kalimat slogan positif yang sejalan dengan spirit korporasi di ruang-ruang istirahat karyawan. Dengan demikian, diharapkan karyawan semakin menyadari peranannya di dalam unit dan semakin termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam mendukung keberhasilan unit.
 - b. Membangun struktur kerja matriks agar karyawan dapat saling membantu selama masih di dalam satu unit, sehingga tercipta tim kerja yang solid.
3. Penekanan anggaran berpengaruh terhadap informasi asimetris, untuk menghilangkan potensi terjadinya informasi asimetris, maka beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

- a. Atasan secara berkala mengontrol kondisi manajer dan *officer*. Hal ini dapat dilakukan secara terjadwal ataupun tidak.
 - b. Sesi *coaching* personal perlu dilakukan oleh atasan dalam rangka memberikan pendampingan dan penguatan bagi karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat lebih terbuka dan tidak merasa terbebani dengan beban kerja yang berat.
4. Penekanan anggaran berpengaruh terhadap motivasi karyawan, untuk meningkatkan motivasi karyawan, maka beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:
- a. Menciptakan transparansi dalam penilaian kinerja, terkait poin apa saja yang dinilai, berapa poin yang didapat, dan alasan dari setiap poin yang didapat.
 - b. Menciptakan sistem penghargaan karyawan terbaik bulanan dalam rangka mendorong motivasi karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya, walau target pekerjaan terasa berat.
5. Informasi asimetris berpengaruh terhadap *slack* anggaran, untuk menghilangkan potensi *slack* anggaran, maka hal yang perlu diperhatikan adalah atasan perlu mengetahui secara detail kondisi yang terjadi di lapangan dengan meminta laporan target dan pencapaian harian, yang nantinya akan dibahas per minggu di dalam rapat memo. Dengan demikian, informasi asimetris dan aktivitas *slack* dapat diminimalisir.

6. Motivasi karyawan berpengaruh terhadap *slack* anggaran, untuk menghilangkan potensi *slack* anggaran, maka hal yang perlu diperhatikan adalah mengadakan pelatihan karyawan secara berkala terkait penyegaran nilai-nilai dan spirit korporasi. Dengan demikian, motivasi karyawan untuk menjunjung nilai-nilai dan spirit korporasi dalam bekerja dapat meningkat dan menurunkan potensi karyawan dalam melakukan aktivitas *slack*.

