BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dampak partisipasi anggaran terhadap komitmen organisasi melalui *reinforcement contingency* sebagai variabel mediasi dan moderasi. Untuk menjawab tujuan di atas, penulis melakukan survey kuesioner atas perusahaan jasa yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia di Bandar Lampung. Berdasarkan data 42 manajer, kami menganalisis data tersebut dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), khususnya SmartPLS.

Penulis menemukan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif dan secara statistik sangat signifikan terhadap *reinforcement contingency* sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil uji hipotesis kedua *reinforcement contingency* 1 (*reward* dan *punishment*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan *reinforcement contingency* 2 (*no reward no punishment*) berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima sebagian. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh negatif dan secara statistik tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukan bahwa tidak ada dampak langsung dari partisipasi anggaran dan komitmen organisasi sehingga H3 tidak terdukung.

Hasil uji hipotesis keempat adalah semakin kuat *reinforcement contingency* tidak memperkuat pengaruh partisipasi anggaran terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu efek *reinforcement contingency* sebagai pemoderasi tidak terbukti maka hipotesis keempat tidak terdukung.

Dari hasil analisa di atas, *reinforcement contingency* merupakan *fully mediated* karena kedua hipotesis *reinforcement contingency* sebagai pemediasi diterima, sedangkan pengaruh langsung dan *reinforcement contingency* sebagai hipotesis model moderasi tidak terdukung.

Berdasarkan hasil di atas, perusahaan sebaiknya mengikutsertakan karyawan dalam partisipasi anggaran sebagai sarana mendapatkan informasi, mengutarakan ide dan pendapat karena biasanya karyawan lebih tahu kondisi di lapangan. Selain itu perusahaan sebaiknya menerapkan *reinforcement contingency* yang sesuai untuk karyawan yang berpartisipasi dalam pembuatan anggaran, karena karyawan yang berpartisipasi anggaran lebih termotivasi untuk melihat hasil evaluasi kinerja mereka. Implikasi *reinforcement contingency* sebaiknya dilakukan dengan *no reward dan no punishment* karena tidak membuat karyawan merasa terbebani dan tidak membuat karyawan merasa tertekan, melainkan mereka bekerja atas kesadaran sendiri, sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan komitmen karyawan pada organisasi tempatnya bekerja akan terbentuk.

5.2 Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain sampel penelitian sedikit. Hal ini terjadi karena perusahaan jasa yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan memiliki cabang di Bandar Lampung tidak banyak yang membuat

anggaran sendiri di kantor cabang, melainkan anggaran disusun di kantor pusat, sehingga kantor cabang hanya menjalankan anggaran saja. Selain itu sampel penelitian ini hanya satu sektor yaitu sektor jasa. Jadi penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada industri yang berbeda.

Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya memperluas sektor yang diteliti sehingga sampel yang diperoleh bisa lebih banyak. Pada penelitian ini penulis mengembangkan konstruk baru yaitu *reinforcement contingency*. Untuk itu, penelitian selanjutnya diharapkan mengembangkan konstruk ini lebih lanjut di tempat yang berbeda.