

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pada middle manager pada perusahaan manufaktur di Kota Semarang dengan judul Pengaruh Mediasi Dari *Perceived Responsibility* Dan *Organizational Culture* Terhadap Hubungan Antara *Obedience Pressure* Dan *Budgetary Slack*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *obedience pressure* berpengaruh terhadap *budgetary slack* melalui *perceived responsibility* sebagai variabel mediasi, maka hipotesis 1 diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *obedience pressure* berpengaruh terhadap *budgetary slack* melalui *organizational culture* sebagai variabel mediasi, maka hipotesis 2 diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan semaksimal mungkin namun setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan yang disadari oleh peneliti pada penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam mencari pengukuran lain untuk variabel *perceived responsibility* karena hanya terdapat 1 item.

2. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam mencari data pendukung untuk hasil penelitian variabel mediasi *perceived responsibility* dan *organizational culture* dengan model mediasi.

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti, antara lain :

1. Bagi perusahaan :

Berdasarkan hasil penelitian ini, atasan harus mengurangi adanya *obedience pressure* terhadap bawahannya yang berkaitan dengan penyimpangan terhadap standar yang ada karena dengan mengurangi *obedience pressure*, bawahan akan semakin bertanggung jawab atas anggaran yang dibuat sehingga kecenderungan penciptaan *slack* menurun. Selain itu, dengan mengurangi *obedience pressure* terhadap bawahan, nilai budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan meningkat karena tingkat kepedulian terhadap karyawan menjadi tinggi sehingga lebih memperhatikan karyawan bukan hanya keinginan atasan saja untuk membuat anggaran yang sesuai keinginan atasan. Sehingga kecenderungan terjadinya *slack* menjadi sedang karena anggaran yang dibuat merupakan kesepakatan bersama dan bukan keinginan sepihak.

Atasan harus membangun hubungan komunikasi yang baik dengan menumbuhkan nilai kejujuran terutama dalam hal pembuatan anggaran agar tidak menimbulkan tindakan senjangan anggaran demi kepentingan pribadi.

2. Bagi studi selanjutnya :

Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel dari perusahaan non manufaktur atau organisasi publik agar dapat digeneralisasi pada bentuk usaha lainnya. Variabel *perceived responsibility* dan *organizational culture* dapat memediasi hubungan *obedience pressure* dan *budgetary slack* namun bukan merupakan variabel mediasi yang mampu memediasi secara penuh sehingga peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel tanggung jawab lainnya seperti *locus of control* yang merupakan persepsi tanggung jawab atas peristiwa yang terjadi pada hidupnya. Sehingga ketika *obedience pressure* yang diberikan atasan rendah, maka melalui *locus of control* yang baik seseorang memiliki akan merasa termotivasi untuk menggerakkan organisasi untuk mencapai target anggaran merupakan kesepakatan bersama sehingga tingkat *budgetary slack* akan menurun karena setiap individu telah memiliki tanggung jawab yang baik.