

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu memperpendek *social distance* di perusahaan multi-level mampu mengurangi *budgetary slack* lebih banyak bagi karyawan unit bisnis yang *pro-social* daripada *pro-self* menunjukkan hasil yang diterima secara signifikan.
2. Hipotesis kedua pada penelitian ini dimana *organizational identity* memediasi efek *social distance* terhadap *budgetary slack* diterima. Semakin memperpendek *social distance* dan semakin karyawan unit bisnis memiliki *organizational identity* yang tinggi, maka akan semakin sedikit *budgetary slack* yang ditimbulkan.
3. Hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, karena *organizational identity* memediasi efek *social value orientation* terhadap *budgetary slack* menunjukkan hasil yang signifikan. Adanya intervensi dari *organizational identity* yang dimiliki karyawan unit bisnis mempengaruhi efek *social value orientation* terhadap *budgetary slack* yang dibuat.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menyoroti bagaimana masalah keagenan yaitu *budgetary slack* dalam perusahaan multi-level dilakukan. Hal tersebut menjadi

keterbatasan dalam penelitian ini. Alasan dibalik pernyataan tersebut karena menurut Cardinaels et al., (2019) yang merupakan penulis referensi utama dari penelitian ini adalah mereka yang pertama melakukan penelitian mengenai proses *budgetary slack* dalam perusahaan multi-level sehingga terdapat keterbatasan teori dan referensi.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian ini, dapat ditarik saran sebagai berikut :

1. Bagi praktik dalam perusahaan

Penelitian ini memberikan gambaran baru mengenai praktik control informal dengan memperpendek *social distance* dalam perusahaan multi-level. Manajer dan pemimpin perusahaan diberikan paparan untuk mempertimbangkan penggunaan konsep memperpendek *social distance* sehingga mampu mengurangi *budgetary slack* yang dibuat oleh karyawan. Selain itu, penerapan dan pengaplikasian nilai-nilai perusahaan ke dalam seluruh karyawan terbukti dapat mengurangi *budgetary slack* meskipun hal ini tetap bergantung pada preferensi dan pandangan individu mengenai sumber daya yang mereka terima. Salah satu kegiatan yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengaplikasikan saran dari penelitian ini adalah dengan melakukan *gathering* atau *outing* perusahaan. *Games* atau permainan yang biasanya dilakukan dalam *gathering* bisa menjadi sarana untuk mendekatkan diri antar pemimpin perusahaan dan karyawan sehingga nilai, visi, dan misi perusahaan dapat tersampaikan secara matang dan mendalam.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini berfokus kepada memperpendek *social distance* yang merupakan praktik kontrol informal yang semakin populer akhir-akhir ini dapat mengurangi *budgetary slack*. Oleh sebab itu, saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah dengan membahas bagaimana pengaplikasian praktik kontrol informal dapat membentuk *organizational identification* dimana hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam perusahaan di perusahaan multi-level guna memperbanyak informasi, ide dan gagasan dalam lingkup penelitian ini.

