

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Faktor organisasional pertama pada penelitian ini yaitu partisipasi penyusunan anggaran melalui metode *top-down* dan *bottom-up* tidak berpengaruh terhadap terbentuknya *budgetary slack*. Faktor Organisasional kedua pada penelitian ini yaitu *pay scheme*. *Pay scheme* dalam penelitian ini dibagi dalam dua metode, yaitu *truth-inducing pay scheme* dan *slack-inducing pay scheme*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *pay scheme* tidak memiliki pengaruh terhadap terbentuknya *budgetary slack*. Dapat disimpulkan bahwa *pay scheme* dianggap sama-sama membentuk *slack* dengan nilai yang relatif seimbang.

Faktor individu yaitu *personal values* dibagi dalam dua kategori yaitu *personal values* tinggi dan *personal values* rendah. Hasil penelitian ini menyatakan menunjukkan bahwa *personal values* berpengaruh terhadap terbentuknya *budgetary slack*. Partisipan yang memiliki *personal values* yang tinggi cenderung menghindari tindakan *budgetary slack* sehingga hal tersebut dapat mengurangi terbentuknya *budgetary slack*. Sementara partisipan dengan *personal values* yang rendah dianggap sebagai individu yang kurang bertanggung jawab cenderung melakukan tindakan *budgetary slack*.

#### **5.2 Keterbatasan**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Beberapa keterbatasan tersebut adalah:

1. Penelitian ini menggunakan validitas internal. Partisipan yang turut serta dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang memenuhi kriteria sehingga dikatakan partisipan mampu untuk menghasilkan suatu keputusan, tetapi tetap ada kelemahan dari sisi eksternal validitas yang kurang dapat disamartakan.

2. Eksperimen yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan langsung oleh peneliti. Hal ini dapat menyebabkan adanya informasi yang seharusnya tidak boleh disampaikan kepada partisipan yang turut serta dalam penelitian ini.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan atas hasil penelitian ini dan segala kekurangan dari keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Saran Akademis
  - a. Peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan skenario eksperimen yang lebih kompleks dengan partisipan yang lebih dapat disamaratakan dengan kejadian sesungguhnya di dunia kerja, misalnya mahasiswa S2 bahkan langsung terhadap manajer yang berkaitan dengan anggaran.
  - b. Adanya peran asisten peneliti yang hanya melakukan eksperimen penelitian agar informasi yang didapat partisipan sama rata sesuai dengan skenario tanpa campur tangan dari peneliti.
2. Saran Praktis
  - a. Organisasi dapat merancang mekanisme penyusunan anggaran organisasi dengan melakukan *review* terhadap tiap hasil kinerja karyawan baik dengan adanya partisipasi anggaran maupun tanpa partisipasi dalam menghindari praktik *budgetary slack*.
  - b. Organisasi dapat merancang mekanisme *truth-inducing pay scheme* untuk menghindari *budgetary slack*, karena ketika karyawan telah puas terhadap gaji yang diperoleh maka karyawan tersebut akan lebih berhati-hati dalam menentukan keputusan karena adanya denda.
  - c. Organisasi dapat mengembangkan pribadi karyawan dengan cara menjaga/meningkatkan *personal values* untuk menghindari praktik *budgetary slack* pada organisasi. Sementara *pay scheme* tidak mempengaruhi *budgetary slack*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, A. (2016). *Pengaruh Self Esteem, Etika, Skema Kompensasi Slack Inducing dan Truth Inducing serta Asimetri Informasi terhadap Budgetary Slack: Studi Eksperimen pada Konteks Penganggaran Partisipatif* (S1 thesis, Fakultas Ekonomi). Didapat dari: <http://eprints.uny.ac.id/29815>.
- Anthony, R.N., dan Govindarajan, V. (2012). *Sistem Pengendalian Manajemen* [Terjemahan] (Edisi ke-11). Jakarta: Salemba Empat.
- Azis, N. (2011). Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Anggaran, dan Umpan Balik terhadap Peningkatan Kinerja Manajerial melalui Kepuasan Kerja dan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Analisis Manajermen* Vol.5 No.1.
- Dianawati, E. (2009). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Organisasi dan Job Related Stress Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ekonomi Modernisasi* Vol.5 No.1.
- Efrilna, P. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif dan Tanggungjawab personal Terhadap Budgetary Slack. *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang*, 6(1).
- Erina, N. P. D., dan Suartana, W. (2016). Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Penekanan Anggaran, Kapasitas Individu, dan Kejelasan Sasaran Anggaran Pada Senjangan Anggaran. *E-Jurnal Akuntansi* Vol.15 No.2.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (edisi ke-8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafiz, F. W. (2007). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Cakra Compact Aluminium Industries*. Didapat dari <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/9559>.
- Hansen, D.R dan Mowen M. (2016). *Managerial Accounting* (Buku 1 Edisi ke-8). Jakarta: Salemba Empat.
- Hari, A. H. (2015). Peran Nilai-Nilai Personal (Personal Values) terhadap Sikap Konsumen. *Jurnal Unwidha (MAGISTRA)* Vol.27 No.92.
- Hobson, J. L., Mellon, M.J. & Stevens, D. E. (2011). Determinants of Moral Judgements Regarding Budgetary Slack: An Experimental Examination of Pay Scheme and Personal Value. *Behavioral Research in Accounting* Vol.23 No.1 pp.87-107.
- Hurlock, E.B. (1999). *Perkembangan Anak* (Jilid 2 Edisi ke-6). Jakarta: Erlangga.

- Jensen, M. C., dan W. H. Meckling. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* 3(4):305-360.
- Kusuma, Budi Hartono. (2016). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Akuntansi* Vol.8 No.2.
- Lestari, N. K. R., dan Wisadha, I. G. S. (2015). Pengaruh Partisipasi Penganggaran Pada Senjangan Anggaran Dengan Group Cohesiveness Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi* Vol.13 No.2.
- Lina. (2015). Partisipasi Penyusunan Anggaran, Psychological Capital, dan Kinerja Manajerial, *Jurnal Manajemen Teknologi* Vol.14 No.3.
- Lunadewi, N. W.V. dan N. M. A. Erawati. (2016). Pengaruh Asimetri Informasi, Locus of Control, Nilai Personal, dan Sistem Imbalan terhadap Terjadinya Budgetary Slack. *Jurnal UNUD* Vol.17 No.3.
- Pamungkas, I. M. B. W., Adiputra, I. M. P., dan Sulindawati, N. L. G. E. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Informasi Asimetri, Budaya Organisasi, Kompleksitas Tugas, Reputasi, Etika dan Self Esteem terhadap Budgetary Slack (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi UNDIKSHA* Vol.2 No.1.
- Perdana, K. W., dan Yasa, G. W. (2017). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Pada Budgetary Slack Dengan Komitmen Organisasi dan Etika Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi* Vol.18 No.3.
- Priyetno, Alfi. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Budgetary Slack dengan Gaya Kepemimpinan dan Pertimbangan Etika sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris SKPD Kota Pariaman). *Jurnal Akuntansi* Vol.6 No.1.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture Article 11*. The Hebrew University of Jerusalem.
- Stevens, D. (2002). The Effects of Reputation and Ethics on Budgetary Slack. *Journal of Management Accounting Research* 14:153-171.
- Supomo, B., dan Indriantoro, N. (1998). Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasional Terhadap Keefektifan Anggaran Partisipatif Dalam Meningkatkan Kinerja Manajerial: Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Indonesia. *Kelola* Vol: VII/18:61-85.

Supriyono, R. A. (2018). *Akuntansi Keprilakuan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Wijyanthi, P. K., dan Widanaputra, A.A. G.P. (2016). Pengaruh Partisipasi Penganggaran Pada Senjangan Anggaran Dengan Kepercayaan Diri dan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi* Vol.15 No.1.

Zuchdi, D. dan S. L. Ode. (2013). *Pendidikan Karakter Konsep Dasar dan Implementasi di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: UNY Press.