

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa apakah sistem *reward* memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap intensitas peran akuntan manajemen di perusahaan, serta melihat apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem *reward* berpengaruh terhadap intensitas peran akuntan manajemen. Hasil pada hipotesis pertama menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap intensitas peran akuntan manajemen. Hipotesis kedua menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap intensitas peran akuntan manajemen. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa sistem *reward* tidak berpengaruh terhadap intensitas peran akuntan manajemen. Hipotesis keempat menyatakan bahwa sistem *reward* gagal memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan intensitas peran akuntan manajemen, serta pada hipotesis kelima dinyatakan bahwa sistem *reward* juga gagal memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan intensitas peran akuntan manajemen.

Gaya kepemimpinan dan sistem *reward* tidak berpengaruh terhadap intensitas peran akuntan manajemen. Hal tersebut diduga karena berdasarkan hasil wawancara pada PT Borwita dan CV Asia dalam lampiran E, bahwa pada CV Asia merupakan perusahaan keluarga dan menerapkan gaya kepemimpinan otokrasi, sedangkan sistem *reward* diduga tidak bisa memengaruhi variabel dependen karena berdasarkan hasil wawancara diketahui pada PT Borwita dan CV Asia belum menerapkan sistem *reward* pada perusahaan. Tidak hanya itu, sistem *reward* juga tidak dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap intensitas peran akuntan manajemen dalam proses pengambilan keputusan manajerial di perusahaan. Hal tersebut diduga karena masih terdapat beberapa perusahaan yang belum menerapkan sistem *reward* yang baik, namun sebagai contoh seperti PT Borwita yang belum menerapkan sistem *reward*, namun perusahaan hanya memberikan pujian pada karyawan yang telah menyelesaikan tugas dengan baik. Diketahui pemberian pujian masih belum cukup untuk memengaruhi kinerja karyawan. Ketika, sistem *reward* ingin menjadi pengaruh

bagi variabel dependen, maupun memoderasi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka sistem *reward* perlu didorong dengan adanya penerapan tipe gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik. Sistem *reward* berfungsi sebagai variabel pemoderasi, yaitu variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan dari variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil yang diberikan pada penelitian menunjukkan bahwa adanya sistem *reward* belum berhasil memoderasi hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, sistem *reward* belum mampu memoderasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap intensitas peran akuntan dan budaya organisasi terhadap intensitas peran akuntan manajemen. Keberadaan sistem *reward* belum mampu meningkatkan kualitas kinerja dalam hal memberi saran sebelum pemimpin mengambil keputusan manajerial perusahaan. Ketika, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan baik, serta didukung dengan sistem *reward* yang baik pula, maka akan semakin sering akuntan manajemen dilibatkan dalam hal proses pengambilan keputusan manajerial. Hal tersebut diduga karena dengan adanya pemberian *reward* yang menarik atas prestasi yang telah dilakukan, maka karyawan secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki karena kinerja yang dilakukan dihargai oleh pemimpin. Hal-hal tersebut, secara tidak langsung akan memengaruhi alam bawah sadar dari seseorang karena dengan adanya pengakuan dari pemimpin, maka akan menimbulkan kebahagiaan tersendiri bagi karyawan dan seluruh anggota dalam organisasi.

5.2. Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian yang akan dibahas dibagi menjadi dua yaitu implikasi teoritis dan implikasi empiris.

5.2.1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil dari penelitian, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap intensitas peran akuntan manajemen, namun gaya kepemimpinan dan sistem *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap intensitas peran akuntan manajemen, serta sistem *reward* gagal memoderasi hubungan antara

gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap intensitas peran akuntan manajemen. Penelitian ini juga dapat memberikan gambaran dan menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya, serta untuk pengembangan penelitian yang berkaitan dibidang Akuntansi Manajemen.

5.2.2. Implikasi Empiris

Hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada pemimpin perusahaan untuk menerapkan tipe budaya organisasi yang baik dan tepat bagi lingkungan organisasi seperti menerapkan budaya klan. Membantu pemimpin perusahaan menerapkan tipe gaya kepemimpinan yang baik seperti gaya kepemimpinan demokratis, dimana peran serta dari karyawan khususnya akuntan manajemen menjadi penting dan keterlibatan peran serta akuntan manajemen dalam perusahaan menjadi lebih baik. Serta membantu pemimpin perusahaan untuk memikirkan pengaruh yang diberikan dalam pembentuka sistem *reward* dalam perusahaan.

5.3. Rekomendasi

Rekomendasi yang akan dibahas meliputi rekomendasi teoritis dan rekomendasi empiris.

5.3.1. Rekomendasi Teoritis

Penelitian ini tidak memberikan ketentuan khusus terkait bentuk perusahaan yang dipilih sebagai tempat kerja responden. Sebaiknya peneliti selanjutnya memberikan ketentuan terkait bentuk perusahaan yang akan menjadi tempat penyebaran kuesioner misalnya seperti, penelitian hanya dilakukan pada responden yang bekerja sebagai akuntan manajemen dalam perusahaan terbuka (tbk), atau pada perusahaan tidak terbuka (non tbk).

5.3.2. Rekomendasi Empiris

Rekomendasi untuk perusahaan setelah mengetahui hasil dari penelitian ini yang pertama yaitu, akan menjadi lebih baik bila perusahaan mempertimbangkan untuk menerapkan tipe gaya kepemimpinan demokratis, karena ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan baik, maka budaya yang

terbentuk dalam perusahaan juga akan menjadi baik sehingga peran dari akuntan manajemen dapat menjadi lebih maksimal. Kedua, diharapkan pemimpin perusahaan lebih meningkatkan keterlibatan akuntan manajemen dalam proses pengambilan keputusan manjerial bersama dengan pemimpin. Ketiga, akan menjadi lebih baik jika pemimpin perusahaan mempertimbangkan adanya pemberian *reward* pada karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan baik, sehingga hal tersebut dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.