

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan, maka semakin efektif pula karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penggunaan sistem yang terintegrasi membantu mempercepat proses pelaporan, meningkatkan akurasi data, serta meminimalkan kesalahan kerja. Hal tersebut berdampak pada peningkatan efisiensi dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya turut meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.
2. Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dapat menciptakan sistem kerja yang tertib, terukur, dan transparan. Mekanisme pengawasan yang jelas membantu karyawan memahami tanggung jawabnya serta meminimalkan terjadinya kesalahan dan penyimpangan. Dengan demikian, pengendalian internal yang efektif mampu meningkatkan disiplin dan kualitas kerja karyawan.

3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk mencapai target dan berkontribusi lebih optimal dalam pekerjaannya. Baik motivasi intrinsik berupa kepuasan pribadi maupun motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan kompensasi, keduanya berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja agar produktivitas karyawan tetap optimal.
4. Budaya Organisasi tidak memoderasi hubungan antara Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan bersifat langsung dan tidak tergantung pada kuat atau lemahnya budaya organisasi. Meskipun budaya organisasi penting bagi pembentukan perilaku kerja, namun dalam konteks ini efektivitas sistem informasi lebih ditentukan oleh faktor teknis dan operasional dibandingkan faktor budaya.
5. Budaya Organisasi juga tidak memoderasi hubungan antara Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan tetap signifikan tanpa adanya penguatan atau pelemahan dari budaya organisasi. Artinya, efektivitas pengendalian internal lebih bergantung pada implementasi kebijakan dan kepatuhan terhadap prosedur dibandingkan dengan nilai-nilai budaya yang dianut dalam organisasi.

6. Budaya Organisasi tidak memoderasi hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja tidak banyak dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, melainkan oleh dorongan pribadi dan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan. Dengan demikian, meskipun budaya organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun dalam penelitian ini pengaruhnya tidak cukup kuat untuk memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil dan generalisasi temuan, yaitu:

1. Karakteristik pekerjaan karyawan di Chasan Rusdi Group yang beragam menyebabkan tidak seluruh karyawan memiliki keterlibatan langsung dalam penggunaan sistem informasi akuntansi maupun pelaksanaan pengendalian internal, sehingga hasil penelitian lebih merepresentasikan unit kerja yang berkaitan langsung dengan variabel penelitian.
2. Salah satu Keterbatasan dari teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner daring adalah kemungkinan bahwa informasi yang diberikan oleh responden tidak sepenuhnya mencerminkan realitas. Ini dapat disebabkan oleh misinterpretasi pertanyaan atau adanya bias personal dalam memberikan respons.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan untuk meningkatkan pengembangan pengetahuan dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi manajemen Chasan Rusdi Group, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh optimalisasi sistem informasi akuntansi, penguatan pengendalian internal, dan peningkatan motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi akuntansi, menjaga konsistensi penerapan pengendalian internal, serta meningkatkan motivasi kerja melalui sistem penghargaan dan komunikasi yang efektif. Meskipun budaya organisasi tidak terbukti sebagai variabel moderasi, evaluasi terhadap implementasi nilai-nilai organisasi tetap diperlukan agar selaras dengan praktik kerja di lapangan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan materi pembelajaran, khususnya yang berkaitan dengan integrasi sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan aspek perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan swasta. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi.