

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari objek penelitian yang dilakukan penulis mengenai peranan audit internal dalam pengendalian gaji dan upah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. X (studi kasus pada PT. Nagasakti Kurnia Tekstil Mills, Bandung), maka penulis dapat menarik kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan, yaitu:

1. Usaha yang dilakukan perusahaan untuk menilai efektivitas dan efisiensi pengendalian gaji dan upah adalah:
  - Adanya prosedur pencatatan waktu hadir dengan *clock card*.
  - Dalam pemberian gaji dan upah di PT. Nagasakti Kurnia Tekstil Mills ini dilakukan langsung oleh bagian personalia sehingga dapat meminimalisasi terjadinya kecurangan.
  - PT. Nagasakti Kurnia Tekstil Mills mempunyai pengendalian biaya gaji dan upah yang cukup baik dalam mencegah terjadinya kecurangan dalam perhitungan ataupun dalam pembagian gaji dan upah. Hal ini dapat dilihat dari proses pemberian gaji dan upah yang tidak terlalu rumit dan tidak memakan waktu yang lama.
  - Setiap 1 hari menjelang akhir bulan, bagian personalia menyiapkan dan memeriksa daftar hadir pegawai dan lembar penilaian prestasi karyawan.

2. Pengendalian gaji dan upah yang diterapkan PT. Nagasaki Kurnia Tekstil Mills untuk meningkatkan motivasi karyawan sudah andal, karena perusahaan memberikan premi prestasi di dalam komponen gaji dan upah. Premi prestasi tersebut ditentukan dari hasil yang diperoleh masing-masing karyawan sesuai dengan penilaian kinerja. Hal ini dapat dilihat dari kenaikan premi prestasi sebesar Rp 2.000,- pada tahun 2XXA ke tahun 2XXB dapat meningkatkan prestasi karyawan. Terdapat 73 karyawan (50,34%) diantaranya mengalami kenaikan prestasi kerja dari tahun 2XXA ke tahun 2XXB seiring dengan naiknya premi prestasi, jadi dapat dikatakan perusahaan telah efisien dalam meningkatkan premi prestasinya. Premi hadir per hari yang diberikan kepada setiap karyawan tidak mempengaruhi tingkat kehadiran dari para karyawan tersebut.
3. Peranan audit internal dalam pengendalian gaji dan upah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Nagasaki Kurnia Tekstil Mills sudah memadai, karena auditor internal setiap bulannya selalu mengecek total pemberian gaji dan upah. Auditor internal juga selalu meminta keseluruhan data-data pendukung (seperti surat izin sakit, surat perintah lembur, surat izin keluar pabrik, dll) dan kemudian membandingkannya dengan rekapitulasi upah dan tunjangan langsung mingguan. Selain itu juga auditor internal dapat menilai kemampuan dari setiap karyawan, apakah kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut sangat minim atau tidak. Jadi auditor dapat mengetahui dalam meningkatkan motivasi karyawan tidak hanya terpengaruh oleh besar atau kecilnya nominal gaji yang diberikan.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, penulis akan mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi PT. Nagasakti Kurnia Tekstil Mills. Saran-saran dari penulis adalah sebagai berikut:

- Sebaiknya dicari data premi hadir sebelum kenaikan sehingga dapat dianalisa apakah kenaikan premi hadir dapat meningkatkan kehadiran karyawan.
- Prestasi karyawan dapat ditingkatkan juga tidak hanya melalui kenaikan gaji dan upah, misalnya dengan diadakan pelatihan-pelatihan dan kegiatan-kegiatan *outbond*.
- Sebaiknya direktur, kepala pabrik serta kepala bagian masing-masing bagian di PT. Nagasakti Kurnia Tekstil Mills bisa lebih dekat dengan para karyawannya dan menanyakan apa kebutuhan para karyawan mengenai sarana dan prasarana yang ada di perusahaan atau hal-hal yang lain yang berhubungan dengan lingkungan kerja mereka.
- Sebaiknya sistem absensi PT. Nagasakti Kurnia Tekstil Mills menggunakan sistem *barcode* atau *finger print*, karena kedua sistem tersebut dapat meminimalisasi terjadinya kecurangan saat absensi dibandingkan dengan sistem *clock card* (Mesin Pencatat Waktu).