

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data hasil penelitian pada PT TELKOM, tbk serta pembahasan yang berlandaskan teori, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan audit internal terhadap gaji pada PT TELKOM, tbk tidak memadai karena gaji sepenuhnya dikelola dan dikendalikan oleh *HRD*, bagian audit internal hanya melakukan *HR* audit tentang gaji, melakukan *internal control* di *HRD* apakah telah sesuai kriteria. Jadi sebenarnya audit internal hanya mengontrol sebaaian kecil gaji, yaitu hanya melakukan audit apakah gaji tersebut terdapat kelebihan/kurang bayar, apakah gaji tersebut telah disesuaikan sesuai golongan/jabatan. Dan audit internal hanya mengontrol bisnis proses yaitu aplikasi/sistem gaji.
2. Pengendalian internal gaji pada PT TELKOM, tbk belum dapat dikatakan efektif. Mungkin terdapat kelebihan/kurang bayar. Oleh karena itu, bagian penggajian memerlukan seorang auditor internal yang independen dan mampu menjalankan fungsi pengendalian intern secara efektif. Oleh karena itu *Internal audit* harus mendorong individu yang terlibat untuk bekerja secara hati-hati dan akurat karena

mereka mengetahui akan diperiksa sehingga menunjang keefektifitas pengendalian internal gaji dalam perusahaan.

3. Peranan audit internal pada PT TELKOM, Tbk terhadap efektivitas pengendalian internal gaji belum berperan secara memadai. Tidak berpengaruh (belum memadai) karena kurangnya pengawasan untuk mencegah terjadinya kecurangan atau kesalahan dan faktor lain bahwa gaji diinput oleh *Human Resourced & Development (HRD)* sehingga audit internal hanya mengendalikan kas kecil saja. Sehingga pengendalian internal atas gaji memerlukan audit secara periodik dan terus-menerus karena gaji merupakan bagian yang rawan terjadinya pemborosan atau pencurian.

Hipotesis penelitian tidak dapat diterima karena tingkat signifikansi menunjukkan hasil  $0.094 > 0.05$  untuk bagian yang terkait, sehingga dapat disimpulkan bahwa “audit internal tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal gaji”.

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Pada *model summary* dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,034 yang faktor audit internal mempengaruhi efektivitas pengendalian internal gaji sebesar 3,4% sedangkan sisanya sebesar 96,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain itu mungkin bagian *accounting*-nya, karena dalam struktur organisasi audit internal berada dibawah bagian *accounting* sehingga akses bagian *accounting* terhadap catatan dan aktiva perusahaan lebih luas dibanding akses audit

internalnya. Faktor lain juga karena audit internal hanya mengontrol bisnis proses gaji saja dan audit internal hanya sebagai *controller* pelaksanaan penggajian.

## **5.2 Saran**

Untuk mengatasi kelemahan yang ada pada perusahaan, penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya struktur organisasi yang terpisah antara bagian audit internal dan bagian *accounting*. Hal ini dimaksudkan untuk menunjukkan status independensi pada struktur organisasi perusahaan.
2. Masalah penggajian merupakan permasalahan yang sangat penting dan rahasia dalam perusahaan karena itu independensi tentu tergantung pada idealisme para pegawai itu sendiri dalam menjalankan pekerjaannya secara profesional.
3. Pelaksanaan integrasi aplikasi *payroll* dengan *HRMIS* dapat dijalankan secara optimal dan efektif.