BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian pada manajemen *mall* Bandung *Trade Centre* serta pembahasan yang berlandaskan teori, maka penulis menarik simpulan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan intern terhadap gaji pada manajemen *mall* Bandung *Trade Centre* bisa dikatakan tidak memadai karena pengelolaan gaji secara keseluruhannya dilakukan oleh bagian *HRD*, dibagian pemeriksaan intern hanya mengawasi pemeriksaan tentang gaji, melakukan *internal control* terhadap prosedur gaji apakah sudah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta melakukan pemeriksaan kelengkapan dokumen dan catatan-catatan mengenai gaji, misalnya daftar gaji atau penjurnalan gaji. Jadi sebenarnya pemeriksaan intern hanya mengawasi sebagian kecil mengenai gaji, yaitu hanya melakukan pemeriksaan apakah gaji tersebut terdapat kelebihan/ kurang bayar dan apakah gaji tersebut telah disesuaikan dengan golongan, jabatan, dan prestasi kerja karyawan.

2. Pengendalian gaji pada manajemen *mall* Bandung *Trade Centre* dapat dikatakan efektif, karena adanya pemisahan tugas antara bagian pencatatan

dan pembayaran gaji, adanya pengawasan yang dilakukan oleh Satuan Pengawasan Internal (SPI), adanya pemeriksaan transaksi yang telah dilakukan telah diotorisasi oleh pihak yang berwenang, penggunaan berbagai formulir dan adanya pengamanan aktiva dan catatan. Selain itu terdapat juga struktur organisasi yang memadai karena adanya uraian tugas dan fungsi yang jelas dan adanya kebijakan dan prosedur kepegawaian. Hal ini dilakukan dikarenakan agar setiap pekerjaan tidak dilakukan dengan orang yang sama, sehingga diharapkan tidak terjadi penyalahgunaan jabatan atau persekongkolan.

3. Pengaruh pemeriksaan intern pada manajemen *mall* Bandung *Trade Centre* dalam menunjang efektivitas pengendalian gaji belum berpengaruh secara memadai. Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan tingkat signifikansi menunjukkan hasil 0.033 < 0.05 berarti H_o ditolak, maka H_1 diterima, berarti "pemeriksaan intern berpengaruh dalam menunjang efektivitas pengendalian gaji". Sedangkan pada *model summary* dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.052 yang faktor pemeriksaan intern mempengaruhi efektivitas pengendalian gaji sebesar 5,2% sedangkan sisanya sebesar 94,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dapat dilihat bahwa pemeriksaan intern hanya berpengaruh sedikit terhadap efektivitas pengendalian gaji. Hal ini disebabkan

karena gaji dikelola sepenuhnya oleh bagian personalia dan selanjutnya oleh bagian akuntansi dan keuangan.

5.2 Saran

Untuk mengatasi kelemahan yang ada pada *Mall* Bandung *Trade Centre,* penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kerja sama dan untuk menghindari kesalahpahaman antara pelaksana pemeriksaan intern dengan bagian yang diperiksa sebaiknya dilakukan peningkatan pengetahuan staff pemeriksaan intern tentang cara pendekatan yang lebih baik kepada objek yang akan diperiksa.

2. *HRD* sebaiknya melakukan pengawasan tentang prosedur pencatatan waktu kerja dengan menggunakan *clock card*, sehingga jumlah jam kerja karyawan benar-benar dicatat sesuai dengan kenyataan dan untuk menghindari adanya kecurangan yang dilakukan oleh karyawan.