

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis pada Bab 4 berdasarkan teori yang mendukung di Bab 2 penulis dapat membuat kesimpulan dengan menjawab pertanyaan pada rumusan masalah yang menjadi akar penelitian sebagai berikut:

1. Apakah dengan mengurangi faktor dalam komponen-komponen *fraud triangle* dapat mengurangi tingkat terjadinya kecurangan di PT Prudential Indonesia?

Rumusan masalah ini dapat dijawab berdasarkan analisis pada subbab 4.1. yaitu dengan mengurangi faktor dari komponen-komponen *fraud triangle* dapat mengurangi tingkat terjadinya kecurangan di *Agency Prudential Indonesia*. Mengurangi peluang dengan cara pengawasan saat pencatatan dan adanya atasan yang mengawasi agen. Mengurangi tekanan dengan memberikan kontes jalan-jalan. Mengurangi rasionalisasi dengan mengadakan kelas-kelas pelatihan dan motivasi kepada setiap tenaga pemasar (agen).

2. Apakah kepribadian karyawan dapat mempengaruhi risiko pada siklus HRM di PT Prudential Indonesia?

Rumusan masalah ini dapat dijawab berdasarkan analisis pada subbab 4.2. yaitu kepribadian seseorang dapat mempengaruhi risiko pada siklus HRM di *Agency Prudential Indonesia*. Dengan mengetahui kepribadian seseorang, manajer dapat mengetahui cara menangani para agen. Orang yang memiliki kepribadian koleris jika tertekan akan semakin mandiri, tegas dan bekerja lebih keras. Sebaliknya orang yang memiliki kepribadian melankolis dalam keadaan tertekan akan *stress*, berpikiran buruk dan kinerjanya akan menurun. Sedangkan orang sanguin akan kerja secara asal-asalan dan orang plegmatis akan tidak melakukan apa-apa, hanya berfikir terus. Dalam keadaan normal: orang koleris cenderung cepat puas, orang sanguinis tidak disiplin, orang melankolis perfeksionis, dan orang plegmatis tenang.

3. Apakah kepribadian seseorang dapat mempengaruhi risiko pada siklus HRM yang mempengaruhi segitiga kecurangan di PT Prudential Indonesia?

Rumusan masalah ini dapat dijawab berdasarkan analisis pada subbab 4.3. yaitu dengan mengetahui kelebihan dan kekurangan kepribadian seseorang dapat mempengaruhi risiko pada siklus HRM yang mempengaruhi *fraud triangle* di *Agency Prudential Indonesia*. Seperti yang telah dijelaskan di Tabel 4.2. tipe korelis memiliki peluang tinggi, tekanan tinggi, dan rasionalisasi tinggi. Tipe sanguinis memiliki peluang tinggi, tekanan rendah, dan rasionalisasi tinggi. Tipe melankolis memiliki peluang rendah, tekanan tinggi, dan rasionalisasi tinggi. Tipe plegmatis memiliki peluang rendah, tekanan rendah, dan rasionalisasi rendah. Dengan mengetahui kepribadian agen, atasan dapat mengawasi agen agar tidak membuat kecurangan.

5.2. Saran

Penulis memberikan saran kepada *Agency Prudential Indonesia*:

1. Atasan harus mengetahui benar-benar kepribadian semua agennya, agar setiap agen dapat bekerja dengan baik.
2. Menggunakan mesin *finger print recognition* untuk mencatat kehadiran.
3. Mengadakan pertemuan-pertemuan untuk mengenal kepribadian agen.
4. Memberikan sanksi yang tegas untuk agen yang melanggar peraturan.
5. Atasan memberikan pelatihan dan motivasi khusus di luar program di *Agency Prudential Indonesia*.

Penulis memberikan saran kepada pembaca:

1. Memahami kepribadian orang lain dan saling menghargai.
2. Membuat penelitian lain dengan tema kepribadian yang dikaitkan dengan auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, *Auditing and Assurance Service*, Pearson (2012)
- Dr. C. George Boeree, *Personality Theories*, Prismsophie Jogjakarta (2004)
- Durai Pravin, *Human Resources Management*, Pearson Education India (2000)
- Malcom Smith, *Personality Issues and Their Impact on Accounting and Auditing*
- Mary Jo Kranacher, *Forensic Accounting and Fraud Examination*, John Wiley and Son (2010)
- Michael Poole, *Human Resource Management*, Taylor & Francis (1999)
- Oliver P. John, Richard W. Robins, Lawrence A. Pervin, *Handbook of Personality, Third Edition: Theory and Research* (2008)
- Romney and Steinbart, *Accounting Information Systems* (2012, hal 455)
- Tommie W. Singleton, Aaron J. Singleton, *Fraud Auditing and Forensic Accounting*, John Wiley and Son (2010)