

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai evaluasi pengendalian internal dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan efektivitas perusahaan pada Got Beef dari hasil pengumpulan data dan pengolahan data, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan pengendalian internal yang dimiliki Got Beef sudah memadai dalam upaya meningkatkan efektivitas perusahaan, seperti *commitment to integrity, ethical values, and competence. methods of assigning authority and responsibility; external influences; operation objectives; reporting objectives compliance objectives; event identification; risk assessment; risk response; proper authorization of transactions and activities; project development and acquisition controls; change management controls; information and communication; dan monitoring*. Namun di samping itu, masih terdapat beberapa pengendalian internal masih kurang baik dan masih harus ditingkatkan, seperti *management's philosophy, operating style, and risk appetite; internal control oversight by the board of directors; organizational structure; human resource standards that attract, develop, and retain competent; strategic objective; segregation of duties; design and use of documents and records; segregation of duties; safeguarding assets, records, and data; dan independent checks on performance*. Seperti pada *Management's philosophy, operating style, and risk appetite* dapat ditingkatkan dengan melakukan sosialisasi filosofi, gaya operasi, dan *risk appetite* kepada seluruh karyawan. *Internal control oversight by the board of directors* dapat ditingkatkan dengan membuat komite audit. *Organizational structure* dapat ditingkatkan melalui sosialisasi struktur organisasi Got Beef kepada seluruh karyawan agar setiap karyawan lebih memahami dengan terkait alur hubungan kinerja karyawan dan dapat mengurangi konflik internal yang terjadi. *Human resource standards that attract, develop, and retain competent* dapat

ditingkatkan melalui Got Beef untuk melakukan perekrutan untuk bagian Personalia atau *Human Resource Department*. *Strategic objective* dapat ditingkatkan dengan melakukan sosialisasi visi dan misi Got Beef kepada seluruh karyawan, karena bagaimana keberhasilan tujuan perusahaan dapat terpacai jika karyawan tidak mengetahui visi dan misi perusahaan. *Segregation of duties* dapat ditingkatkan dengan memisahkan fungsi yang jelas antar karyawan, sehingga tidak ada karyawan memiliki dua fungsi atau rangkap. *Change management controls* dapat ditingkatkan melalui penggunaan *customer paging system* atau *queue wireless calling* pada restoran Got Beef. *Design and use of documents and records* dapat ditingkatkan melalui pemberian tanda tangan oleh direktur pada setiap permohonan permintaan otorisasi. *Safeguarding assets, records, and data* dapat ditingkatkan melalui pemberian akses terhadap penyimpanan aset.

2. Seperti pengendalian internal, kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh Got Beef sudah memadai dalam upaya meningkatkan efektivitas perusahaan. Hal itu dibuktikan dengan karyawan memiliki 5 indikator kinerja, diantaranya kuantitas atau jumlah pekerjaan, kualitas yang dihasilkan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama.

5.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran untuk perusahaan, penelitian selanjutnya, dan lembaga yang berwenang.

1. Saran untuk perusahaan

Got Beef dapat melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kegiatan dan kinerja operasional perusahaan secara rutin dan berkala sehingga perusahaan akan mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Kemudian Got Beef dapat melakukan motivasi dan semangat kepada karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan efektivitas perusahaan. Bentuk motivasi tersebut dapat berupa sosialisasi visi, misi, nilai, budaya, dan struktur organisasi, serta filosofi, gaya operasi, dan risiko yang dimiliki perusahaan. Selain itu, bentuk motivasi dapat berupa pemberian pelatihan secara rutin untuk mengelola, meningkatkan, dan menjaga keterampilan yang dimiliki karyawan, serta memberikan *rewards* atau

bonus kepada karyawan. Terakhir, tetap melakukan evaluasi untuk proses kerja karyawan agar karyawan dapat memperbaiki kinerja yang telah dimiliki untuk di masa yang akan mendatang.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Sebaiknya perlu menggunakan teknik kuesioner untuk memperoleh data evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang disebarkan kepada seluruh karyawan. Tujuannya adalah untuk memastikan data karyawan yang diperoleh berdasarkan wawancara dari direktur sekaligus pemilik, bagian administrasi, dan bagian manajer operasional merupakan data yang kredibel dan valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Elder and Beasley. 2003. Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach, Ninth Edition, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Anthony, Robert N, dan Vijay Govindarajan. 2007. Sistem Pengendalian Manajemen: Management Control System (Edisi 12), McGraw-Hill International Edition.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). 2013. Internal Control – Integrated Framework. New York: AIGPA’s Publication Division.
- Flippo, Edwin B. 2010. Manajemen Personalia Jilid 1 & 2 Edisi Ke-6. Jakarta; Erlangga
- Gibson, L. J. dkk. 2000. Organisasi, Terjemahan, Jakarta, Erlangga.
- Gouzali. Saydam. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan
- Harris, L. C., and Ogbonna, E. 2001 “Strategic Human Resource Management, Market Orientation, and Firm Performance”, Journal of Business Research, 51, pp. 157-166
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hermawan, S. 2008. Akuntansi Perusahaan Manufaktur Surabaya: Penerbit Graha Ilmu. Surabaya
- Ivancevich, John. 2007. Perilaku & Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Menu Got Beef. 2022. Diakses pada 25 September 2022, dari <https://www.maria-g-soemitro.com/2019/12/got-beef-burger-dengan-sensasi-rasa.html>
- LPiK ITB. 2022 Diakses pada 17 September 2022, dari <https://lpik.itb.ac.id/tenant/detail/a4f23670e1833f3fdb077ca70bbd5d66>
- Martinus. 2012. Analisis Praktik Akuntansi Manajemen Pada Perusahaan Manufaktur (Studi Empiris di Kawasan Industri Batam). Artikel. Program Magister Sains Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Andalas. Padang.

- PDB Industri Makanan dan Minuman. 2022. Diakses pada 17 September 2022, dari <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/industri-makanan-dan-minuman-tumbuh-368-pada-kuartal-ii2022>
- Rampengan, Elizabeth dan Prayanthi, Ika. 2022. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia. <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/view/47443/pdf>
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Romney dan Steinbart. 2018. Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information Systems (Edisi 14), Pearson.
- Samsuni. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19/88>
- Siagian, Hanny. 2011. Pedoman Kerja Berbasis Struktur Organisasi. Open Access Journal. Volume 1. Nomor 02.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. 2016. Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 7th Edition. New Jersey: Wiley
- Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>
- Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Widarsono, Agus. 2009. Human Resources Scorecard: Linking People, Strategy And Performance (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM). Fakultas Pendidikan Ekonomi & Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia (UPI BHMN): Bandung