

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem dan sumber daya manusia secara bersama-sama menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas laporan keuangan suatu perusahaan.
2. Secara parsial, Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Hasil ini juga didukung oleh skor rata-rata kuesioner yang tinggi pada indikator lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, dan penilaian risiko. Dengan demikian, pengendalian internal yang efektif, mencakup prosedur otorisasi, pemisahan tugas, dan monitoring yang konsisten, terbukti dapat meningkatkan keandalan dan ketepatan laporan keuangan.
3. Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan secara parsial. Meskipun hasil kuesioner menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja responden berada dalam kategori tinggi, hal ini belum cukup kuat untuk menunjukkan pengaruh langsung terhadap kualitas laporan keuangan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk interpretasi hasil dan pengembangan penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring (*online*), yang berpotensi menimbulkan *response bias*, seperti kurangnya pemahaman terhadap pertanyaan, ketidaksungguhan dalam mengisi, atau pengisian yang terburu-buru.
2. Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur berdasarkan persepsi responden terhadap kondisi perusahaan mereka masing-masing. Tidak dilakukan verifikasi terhadap laporan keuangan aktual atau sistem pengendalian internal yang benar-benar digunakan, sehingga hasil bersifat subjektif.
3. Penelitian ini belum membedakan responden berdasarkan fungsi yang relevan dengan masing-masing variabel, misalnya memisahkan antara staf SDM, akuntan, dan manajemen operasional. Ketidaksesuaian ini dapat menyebabkan tumpang tindih antara persepsi dan tanggung jawab faktual dalam pelaksanaan pelaporan keuangan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran berikut untuk digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya di masa mendatang, yaitu:

Saran bagi praktisi dan pihak manajemen perusahaan F&B:

1. Berdasarkan hasil kuesioner, indikator Relevansi dalam variabel Kualitas Laporan Keuangan memperoleh skor terendah, yaitu sebesar 75,9%, yang menunjukkan bahwa laporan keuangan belum sepenuhnya mendukung kebutuhan informasi untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyusun laporan keuangan secara lengkap dan relevan, tidak hanya mencakup laporan laba rugi, tetapi juga neraca dan laporan arus kas, agar informasi yang dihasilkan dapat digunakan secara strategis oleh manajemen.

2. Skor indikator Representasi Jujur tercatat sebesar 80%, menjadikannya skor kedua terendah dalam variabel kualitas laporan keuangan. Temuan ini didukung oleh pernyataan responden bahwa sering terjadi kehilangan bukti transaksi dari bagian operasional, yang berdampak pada ketidaklengkapan pencatatan. Untuk itu, perusahaan perlu memperbaiki alur dokumentasi transaksi dan memperkuat pengawasan terhadap proses input data agar laporan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan kondisi keuangan secara jujur dan andal.
3. Indikator Verifiabilitas mencatat skor sebesar 80%, yang menunjukkan bahwa proses verifikasi data keuangan masih menghadapi kendala, terutama karena pencatatan masih dilakukan secara manual menggunakan spreadsheet. Sistem manual tersebut rawan terhadap kesalahan, kehilangan data, dan sulit untuk dilacak. Oleh sebab itu, perusahaan disarankan untuk mulai menggunakan sistem informasi akuntansi yang terintegrasi dan sesuai kebutuhan bisnis, sehingga keandalan, pelacakan, dan transparansi laporan keuangan dapat meningkat secara signifikan.

Saran bagi penelitian selanjutnya antara lain:

1. Sebaiknya dilakukan pengumpulan data secara langsung *offline* atau melalui wawancara untuk meningkatkan validitas dan akurasi tanggapan responden serta meminimalisir bias dari pengisian kuesioner daring.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memisahkan responden berdasarkan domain kerja yang relevan dengan variabel yang diteliti. Misalnya, variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia lebih tepat diukur dari responden pada divisi Human Resource, variabel Kualitas Laporan Keuangan dari staf akuntansi atau manajemen keuangan, serta variabel Sistem Pengendalian Internal dari manajemen tingkat menengah atau atas yang memahami struktur pengawasan internal perusahaan.
3. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode campuran (*mixed methods*) dengan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau observasi, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kontekstual terhadap variabel yang diteliti.