BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data yang sudah dilaksanakan pada penelitian ini mengenai Pengaruh Pengendalian internal dan *Good Corporate Governance* Terhadap Pencegahan *Fraud*, sehingga mampu ditarik kesimpulan atas hipotesis yang ada, yaitu seperti di bawah ini.

1. Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*. Hal ini menunjukkan pengendalian internal yang ada tidak memberikan dampak dalam mencegah *fraud*. Meskipun prosedur dan kebijakan pengawasan sudah diterapkan, pelaksanaannya masih perlu diperkuat agar benar-benar mampu mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang atau pelanggaran lainnya. Artinya, efektivitas pengendalian internal belum dirasakan secara maksimal oleh para karyawan.
2. *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Berarti penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, seperti transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan keadilan, dinilai mampu menciptakan sistem pengawasan yang efektif serta membentuk budaya organisasi yang lebih etis dan berintegritas.

5.2 Saran

Menurut kesimpulan tersebut, sehingga saran yang mampu ditunjukkan pada penelitian berikutnya, disarankan agar tidak hanya terfokus terhadap variabel *good corporate governance* serta pengendalian internal, melainkan juga

mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti etika kerja, budaya organisasi, efektivitas komunikasi, serta peran teknologi informasi dalam deteksi dini terhadap potensi *fraud*. Selain itu, pengambilan data sebaiknya melibatkan lebih dari satu perusahaan atau sektor industri sehingga hasil penelitian mempunyai cakupan secara lebih banyak juga dapat digeneralisasikan. Penggunaan pendekatan campuran antara kuantitatif dan kualitatif mampu menunjukkan pengetahuan secara lebih menyeluruh terhadap dinamika internal organisasi dalam mencegah *fraud*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Vale Indonesia Tbk, sehingga temuan yang diperoleh belum dapat digeneralisasikan secara luas ke populasi lain di luar perusahaan tersebut. Selain itu, penelitian ini tidak mencakup variabel-variabel lain yang mungkin turut memengaruhi pencegahan *fraud*, seperti etika kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi. Penelitian ini juga belum melibatkan variabel intervening yang berperan sebagai perantara antara variabel independen dan dependen, yang berpotensi memberikan pemahaman yang lebih kompleks dan mendalam terhadap hubungan antarvariabel yang diteliti.