

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan yakni :

1. Perlakuan akuntansi terhadap imbalan kerja jangka pendek karyawan pada CV. Rizki Menasti Pekanbaru terkait dengan pengakuan dan pengukuran biaya gaji atau imbalan kerja jangka pendek adalah:
 - a. Gaji diakui sebagai beban perusahaan pada saat karyawan telah memberikan jasanya atau setelah karyawan menyelesaikan tugasnya selama sebulan.
 - b. Penilaian gaji dihitung dari seluruh komponen gaji yaitu gaji pokok, bonus, tunjangan transportasi dan Tunjangan Hari Raya (THR).
 - c. Pengakuan, pencatatan, penilaian, dan penyajian belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan SAK ETAP serta belum memenuhi nominal gaji dari peraturan pemerintah (UMR).
2. Berdasarkan data dari kuesioner yang telah diolah peneliti, dapat disimpulkan bahwa antar imbalan kerja (variabel X) dan etos kerja prespektif islam (variabel Y) memiliki hubungan yang sedang, karena berada pada interval 0,49 – 0,599. Tanda positif yang ada menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang

positif antara imbalan kerja dan etos kerja prespektif islam yang berarti bahwa semakin mampu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan melalui imbalan kerja, maka etos kerja dari karyawan terhadap perusahaanpun akan meningkat.

6.2 Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai imbalan kerja perusahaan, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang terkait. Keterbatasan yang telah diidentifikasi adalah peneliti tidak melakukan penelitian pada perusahaan *go public* yang biasanya telah menggunakan *employee benefit* secara lengkap seperti, imbalan pasca kerja dan imbalan jangka panjang lainnya.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis dan pembahasan yang telah diuraikan penulis adalah:

1. Perlakuan akuntansi yang diterapkan oleh CV. Rizki Menasti Pekanbaru terkait dengan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek sudah dilakukan sesuai dengan SAK ETAP, sebaiknya perusahaan mempertahankannya. Sehingga dapat meningkatkan etos kerja dalam perspektif islami dari karyawan, serta rasa loyal dan betah bekerja.
2. Perusahaan sebaiknya dapat menerapkan imbalan kerja sesuai SAK ETAP sepenuhnya, serta untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainya dalam ruang lingkup etos kerja selain *employee benefit*.