

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Didalam sebuah perusahaan peranan karyawan memiliki arti yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi aset penting dalam jalannya roda perusahaan. Oleh sebab itu sebagai aset penting bagi perusahaan karyawan merupakan tenaga penggerak utama didalam roda aktifitas perusahaan. Didalam menjaga kinerja karyawan agar tetap maksimal maka perusahaan diharuskan memberikan imbalan. Imbalan yang diberikan perusahaan merupakan gaji yang besar kecilnya disesuaikan dengan jenis kegiatan yang dilakukan karyawan (Arens,2006).

Dengan adanya pembayaran gaji yang sesuai, diharapkan akan menambah motivasi bagi para karyawan tersebut didalam bekerja (Arens,2006). Motivasi yang tinggi diharapkan dapat memaksimalkan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Messier, 2005).

Perusahaan menginginkan akurasi pembayaran gaji yang baik didalam sistem pengajiannya (Arens,2006). Akan tetapi didalam kenyataan yang sebenarnya sering terjadi banyak tindakan dari pihak karyawan yang menyebabkan akurasi pembayaran gaji berjalan dengan tidak baik.

Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan pengendalian internal terhadap aktivitas pembayaran gaji karyawan (Ratliff, 1996). Perusahaan berharap dengan adanya pengendalian internal maka penggajian dapat berjalan dengan akurat.

Pengendalian internal yang tidak memadai dapat menyebabkan terjadinya kesalahan atau kecurangan dalam aktivitas penggajian suatu perusahaan dan mengakibatkan kerugian bagi karyawan, pemerintah, dan perusahaan

(Ratliff, 1996).

Pada umumnya pengendalian internal tidak menjamin kesalahan dan kecurangan dapat dihilangkan, tetapi hanya berupaya untuk meminimalkan kecurangan dan kesalahan itu (Arens,2006). Namun dengan adanya pengendalian internal yang memadai dapat membantu perusahaan untuk memperoleh semua informasi yang benar, relevan, mudah dimengerti, tepat waktu dan andal (Arens,2006).

PT. TEPL merupakan perusahaan yang bergerak didalam pembuatan obat kimia textile. Dalam proses pembuatan produk-produk tersebut dibutuhkan tenaga karyawan yang berkualitas dan handal. Di PT. TEPL karyawan dianggap sebagai salah satu asset penting perusahaan.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan, penulis melihat dan menemukan didalam operasional perusahaan banyak ditemui karyawan yang berupaya mengurangi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Selain daripada itu didalam operasional banyak ditemui juga kesalahan perhitungan gaji yang merugikan pihak perusahaan atau karyawan, sehingga menimbulkan konflik antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang ditetapkan tanpa adanya karyawan yang menjalankan fungsinya masing-masing. PT. TEPL menetapkan besarnya gaji karyawan berdasarkan prestasi kerja serta jumlah jam kehadiran karyawan. Akurasi pembayaran gaji karyawan yang tepat merupakan harapan dan tujuan perusahaan.

Atas dasar latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyusun skripsi dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha dengan judul:

“Peranan Pengendalian Internal Penggajian dalam Mendukung Akurasi Pembayaran Gaji Karyawan (Studi Kasus Pada PT. TEPL).”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dapat diidentifikasi pokok masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana penerapan pengendalian internal penggajian pada PT. TEPL?
- b. Seberapa besar peranan pengendalian internal penggajian dalam mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan pada PT. TEPL?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui bagaimana penerapan pengendalian internal penggajian pada PT. TEPL.
- b. Mengetahui peranan pengendalian internal penggajian dalam mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan pada PT. TEPL.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. **Bagi perusahaan**, sebagai masukan dalam penerapan pengendalian internal yang baik sehingga dapat membantu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.
2. **Bagi penulis**, diharapkan hasil penelitian ini dapat mendukung pengembangan wawasan dan sebagai bahan perbandingan atas teori yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.
Sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana lengkap Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.
3. **Bagi pembaca, masyarakat, dan pihak-pihak lain**, diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai penambah wawasan dan sebagai dasar studi perbandingan atau dasar penelitian lebih lanjut.

1.5 Rerangka Pemikiran

Didalam operasional perusahaan gaji merupakan kewajiban yang pasti yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan. Pembayaran gaji karyawan disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan tertentu yang ada di peraturan perusahaan. Jumlah gaji harus disesuaikan dengan kinerja masing-masing karyawan dan tidak menyimpang dari jumlah yang seharusnya dibayarkan (Mulyadi,2001).

Untuk merespon hal itu diperlukan pengendalian yang memadai.

Pengertian pengendalian menurut Anthony & Govindarajan yang diterjemahkan oleh F. X. Kurniawan Tjakrawala (2001) adalah:

“Proses penetapan standar dengan menerima umpan balik berupa kinerja sesungguhnya yang berbeda secara signifikan dengan apa yang telah direncanakan sesungguhnya.”

Pengendalian dirancang untuk menyediakan jaminan yang memadai dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan (Ratliff, 1996). Untuk mencapai suatu tujuan diperlukan kerja sama antara beberapa pihak yang bersangkutan. Namun pada kenyataan yang ada di lapangan banyak individu-individu yang seakan enggan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan dan tidak mau berkoordinasi dengan individu yang lain. Hal ini merupakan salah satu kendala yang dapat kita lihat di dalam perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan memerlukan suatu pengendalian yang dapat mengontrol dan menjaga supaya setiap individu tetap bekerja sesuai dengan standar (Messier, 2005).

Dengan adanya penerapan pengendalian yang baik dalam semua bidang, maka perusahaan tersebut juga dapat berjalan dengan baik dan penyimpangan yang terjadi dapat berkurang. Untuk sebuah perusahaan guna menggambarkan pengendalian yang ada dalam perusahaan tersebut lebih dikenal dengan pengendalian internal.

Pengertian pengendalian internal menurut Arens, 2000 :

" The system of internal control consists of policies and procedures designed to provide management with reasonable assurance that the company achieves its objectives and goals."

Dalam setiap perusahaan diperlukan pengendalian internal yang baik dan memadai. Aktivitas pada perusahaan yang tingkat kegiatannya masih relative kecil dapat diawasi dan dikendalikan secara langsung oleh pimpinan perusahaan, akan tetapi untuk perusahaan yang tingkat kegiatannya relatif besar, pimpinan perusahaan tidak dapat mengawasi dan mengendalikan secara langsung karena keterbatasan

kemampuan dan waktu yang dimiliki pimpinan perusahaan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2000). Dengan adanya pengendalian internal diharapkan dapat mengurangi terjadinya kesalahan atau penyelewengan dalam perusahaan dan membantu manajemen dalam melakukan aktivitasnya (Arens,2006).

Menurut Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission (COSO) yang dikutip oleh Arens, et all (2006), pengertian internal control yaitu:

“Internal control is a process, effected by an entity’s board of directors, management and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in the following categories:

- 1. Effectiveness and efficiency of operations*
- 2. Reliability of financial reporting*
- 3. Compliance with applicable laws and regulations.”*

Suatu pengendalian internal diperlukan untuk koreksi atas pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh para karyawannya, dengan maksud untuk mendapat keyakinan dengan ketepatan dan dapat dipercayanya data akuntansi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan (Arens,2006). Untuk itu perlu adanya sistem pengendalian intern yang dapat mencegah kesalahan-kesalahan, terutama penyelewengan-penyelewengan (Ratliff, 1996).

Pengertian gaji menurut Mulyadi (Mulyadi,2003) adalah

”Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer.”

Bagi para karyawan gaji merupakan suatu hal yang sangatlah penting sebab dari sanalah para karyawan mendapatkan penghasilan. Perusahaan memerlukan suatu pengendalian internal pengajian yang akurat sehingga pembayaran gaji dapat

dilakukan pada tanggal yang tepat , jumlah gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan dan jam kerja yang ada, dan pembagian gaji dilakukan secara adil (Arens,2006). Dengan adanya pengendalian internal pengajian yang baik didalam perusahaan maka akurasi pengajian dapat terwujud dengan baik .Dengan terwujudnya hal tersebut maka hubungan antara karyawan dengan pihak manajemen pun terbentuk dengan baik dan memuaskan kedua belah pihak.

1.6 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif.

Pengertian deskriptif analisis menurut Sudjana (Sudjana ,1997):

“Metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan, serta menganalisis fakta sehingga diperoleh suatu gambaran yang cukup jelas, mengenai objek yang diteliti yang kemudian diolah menjadi data untuk dianalisis sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan dengan teori-teori yang relevan.”

Dalam melakukan penelitian, penulis mengumpulkan data yang diperoleh dari objek penelitian berupa:

1. Data primer (*primary data*).

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli(tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil obsevasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Sudjana ,1997).

2. Data Sekunder (*Secondary Data*).

Data sekunder merupakan data sumber penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan (Sudjana, 1997).

Menurut Sudjana, 1997 teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

1. Penelitian Lapangan

Yaitu pengumpulan data primer secara langsung, dengan mengadakan penelitian terhadap objek yang diteliti dengan beberapa prosedur seperti:

- a. Pengamatan

Yaitu pengumpulan data primer secara langsung terhadap aktivitas yang sedang diteliti.

- b. Wawancara

Yaitu pengumpulan data primer yang diperoleh dari pihak-pihak bersangkutan, untuk mendapatkan gambaran secara umum mengenai perusahaan dan masalah-masalah khusus yang sedang diteliti, sehingga data yang objektif bagi peneliti dapat diperoleh.

- c. Kuisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan, yang disampaikan kepada para karyawan yang bekerja dalam perusahaan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti ini.

d. Dokumentasi.

Yaitu teknik pengumpulan data dan pengumpulan bahan-bahan yang diperlukan sehubungan dengan penelitian berupa peraturan-peraturan, pedoman-pedoman, dan formulir-formulir yang digunakan perusahaan.

2. Penelitian Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari dan membaca literature, serta tulisan-tulisan yang berhubungan dengan kegiatan operasional dan pengaruhnya terhadap Sistem Pengendalian Intern penggajian dengan tujuan menemukan teori-teori yang dapat menunjang analisis berpikir penulis, sehubungan dengan permasalahan yang terdapat di suatu tempat.

3. Internet

Yaitu pengumpulan data dengan membuka situs-situs yang berhubungan dengan karyawan.

Dalam menguji hipotesis kejelasan tentang kedudukan variabel-variabel yang dilibatkan dalam hipotesis merupakan kunci dalam memilih teknik analisis maupun menafsirkan hasilnya. Maka terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu:

1. *Independent Variabel (X)* atau Variabel Bebas.

Yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain atau terjadi mendahului variabel tidak bebas (Iqbal, 2006). Sesuai dengan judul skripsi yang penulis kemukakan yaitu: “Peranan Pengendalian Internal Penggajian

Dalam Mendukung Akurasi Pembayaran Gaji Karyawan.” Maka yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Pengendalian Internal Penggajian.

2. *Dependent Variabel* (Y) atau Variabel Terikat.

Yaitu variabel yang dapat mempengaruhi atau tergantung pada variabel bebas dalam mengolah atau manipulasi (Iqbal,2006). Maka yang menjadi variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Akurasi Pembayaran Gaji Karyawan.

Untuk mengetahui peranan pengendalian internal penggajian dalam mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan, maka langkah pertama dalam prosedur pembuatan keputusan mengenai pengujian kedua variabel diatas adalah menetapkan hipotesis, yaitu:

H₀: Pengendalian internal penggajian tidak berperan dalam mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan.

H₁: Pengendalian internal penggajian berperan dalam mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan.

1.7 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada sebuah perusahaan obat kimia textile yang bernama PT. TEPL yang berlokasi di Desa Pagarsih Bandung.