

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perubahan perekonomian telah menunjukkan perubahan pada pola ketenagakerjaan dan jenis pekerjaan di Amerika Serikat. Perubahan yang menonjol terjadi pada pergeseran dari bidang pekerjaan manufaktur dan pertanian menjadi bidang industri jenis pelayanan dan telekomunikasi. Pergeseran ini mengartikan bahwa ada organisasi yang harus mengurangi jumlah tenaga kerjanya dan ada juga yang harus menarik dan mempertahankan para tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang semula tidak diperlukan pada pekerjaan sebelumnya. Akhirnya, perkembangan pesat pada teknologi informasi khususnya dengan keberadaan internet, telah memaksa semua organisasi untuk melakukan perubahan secara keseluruhan pada organisasinya (Mathis & Jackson, 2001:4).

Salah satu faktor yang mempengaruhi pergeseran ini adalah akibat adanya globalisasi dalam bidang ekonomi. Pada beberapa tahun terakhir, kegagalan ekonomi di Asia mempunyai dampak yang sangat berarti terhadap organisasi di Amerika Serikat. Hal ini terdapat pada industri bidang teknologi yang membutuhkan tenaga kerja dengan tingkat keterampilan yang tinggi. Sehingga untuk jenis pekerjaan dalam bidang teknologi yang didorong oleh ekspor, upah tenaga kerja 25% lebih tinggi dibandingkan dengan jenis pekerjaan manufaktur lain (Mathis & Jackson, 2001:5).

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan

dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan (Mangkunegara, 2001:1).

Dengan adanya tenaga ahli dalam bidang manajemen kepegawaian sumber daya manusia di perusahaan, maka dapat diciptakan iklim kerja yang harmonis. Para pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, tingkat kerja perusahaan tinggi, motivasi kerja tinggi, partisipasi kerja tinggi, komunikasi kerja efektif, disiplin kerja tinggi, gaji dan upah pegawai ditentukan secara adil sesuai dengan jabatan, pendidikan, dan tanggung jawab yang tinggi (Mangkunegara, 2001:2).

Terkait dengan penggunaan jasa para karyawan, pemberian gaji dan upah yang adil sangat penting sekali dan mendapat perhatian dari tiap-tiap perusahaan. Hal ini disebabkan, karena umumnya para pegawai menganggap, bahwa perbedaan gaji dan upah merupakan suatu status sosial dalam perusahaan, dimana mereka bekerja (Manullang, 1999:52).

Gaji dan upah biasanya dibayarkan kepada para pegawai tiap bulan, tiap setengah bulan, atau tiap minggu. Gaji dan upah ini merupakan biaya rutin yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perlu pengendalian gaji dan upah supaya lebih efektif dan efisien dalam pemberian gaji dan upah (Moekijat, 1992:2).

Dengan adanya pengendalian, diharapkan karyawan mendapatkan gaji dan upah yang selayaknya. Tujuannya adalah untuk mendorong dan memberikan penghargaan kepada pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik, sehingga motivasi karyawan meningkat karena kerja kerasnya dihargai oleh perusahaan. Pengendalian

yang dapat dilakukan oleh perusahaan diantaranya adalah dengan membandingkan gaji dan upah yang diterima karyawan dengan kinerjanya. Dalam hal ini perusahaan dapat melihat apakah gaji dan upah yang diberikan sudah efektif dan efisien atau belum. Jika belum efektif dan efisien, perusahaan dapat menyelidiki apakah ada penyimpangan dari prosedur. Jika ada penyimpangan, perusahaan dapat memperbaiki sistem penggajian yang sudah diterapkan.

Untuk mengetahui apakah ada penyimpangan dari prosedur yang telah ditetapkan, maka perusahaan biasanya melakukan pemeriksaan internal atau *Internal auditing* yang merupakan fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Tujuan pemeriksaan internal adalah membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Untuk itu, pemeriksaan internal akan melakukan analisis, penilaian, dan mengajukan saran-saran. Tujuan pemeriksaan mencakup pula pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya yang wajar (Tugiman, 1997:11).

Jajaran organisasi yang dibantu dengan adanya pemeriksaan internal ini mencakup seluruh manajemen dan dewan. Pemeriksaan internal berkewajiban untuk menyediakan informasi tentang kelengkapan dan keefektifan sistem pengendalian internal organisasi dan kualitas suatu pelaksanaan tanggung jawab yang ditugaskan. Informasi yang diberikan mungkin akan berbeda bentuk dan rinciannya, tergantung pada persyaratan dan permintaan manajemen atau dewan yang bersangkutan (Tugiman, 1997:11).

Pemeriksaan internal merupakan bagian dari organisasi yang integral dan menjalankan fungsinya berdasarkan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh

manajemen senior atau dewan direksi. Pernyataan tentang tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab bagian audit internal yang disetujui oleh manajemen senior dan diterima oleh dewan atau direksi wajib konsisten dengan kodifikasi yang berupa Norma Praktek Profesional Audit Internal (Tugiman, 1997:11).

Para pemeriksa internal harus mematuhi standar profesional dalam melakukan pemeriksaan. Kode etik menetapkan standar profesi dan menetapkan dasar bagi pelaksanaannya. Kode etik menghendaki standar yang tinggi bagi kejujuran, sikap objektif, ketekunan, dan loyalitas, yang harus dipenuhi oleh pemeriksa internal (Tugiman, 1997:29).

Dengan adanya audit internal, maka dapat dilihat motivasi karyawan meningkat atau tidak berdasarkan pengendalian gaji dan upah yang ada. Kemudian dibandingkan dengan standar yang ditetapkan, jika pengendalian kurang efektif sehingga tidak meningkatkan motivasi, maka dengan adanya audit internal bisa memberikan saran perbaikan kepada manajemen perusahaan dalam bentuk tindakan manajerial (Robbins & Coulter, 2004:171).

Berdasarkan uraian diatas, penulis berminat untuk mengetahui apakah dengan adanya pengendalian gaji dan upah, motivasi karyawan akan meningkat. Karena bagaimanapun juga pengendalian diperlukan untuk memberikan gambaran perencanaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Penulis pun merasa tertarik untuk membahas masalah tersebut, dan memberikan judul pada skripsinya yaitu:

“Peranan Audit Intern dalam Pengendalian Gaji dan Upah untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Nagasakti Kurnia Tekstil Mills”

1.2 Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis berusaha untuk mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Usaha apa saja yang dilakukan perusahaan untuk menilai efektivitas dan efisiensi pengendalian gaji dan upah?
2. Bagaimana keandalan pengendalian gaji dan upah yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan?
3. Bagaimana peranan audit intern dalam pengendalian gaji dan upah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Nagasakti Kurnia Tekstil Mills?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah diidentifikasi di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui usaha apa saja yang dilakukan perusahaan untuk menilai efektivitas dan efisiensi pengendalian gaji dan upah.
2. Untuk mengetahui bagaimana keandalan pengendalian gaji dan upah yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana peranan audit intern dalam pengendalian gaji dan upah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Nagasakti Kurnia Tekstil Mills.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penulisan skripsi ini dapat berguna untuk:

1. Hasil penyusunan skripsi ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan yaitu dalam mengendalikan gaji dan upah serta dapat menilai sejauh mana tingkat motivasi karyawan berdasarkan gaji dan upah yang diberikan.
2. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya bagi penullis sendiri mengenai gaji dan upah dalam kaitannya dengan peningkatan motivasi.
3. Hasil dari penelitian ini dapat membantu mahasiswa atau pembaca lainnya agar lebih mengenal dan memahami mengenai fungsi penggajian dan pengauditan, baik secara teoritis atau terapan.