

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak kalah pentingnya dengan sumber daya lain seperti modal, investasi dan teknologi. Sebab sumber daya lainnya tidak dapat memberikan manfaat jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia (Ernita, 2014). Sumber daya manusia merupakan salah satu pilar penyangga utama perusahaan untuk menggerakkan roda suatu organisasi dalam usaha mewujudkan misi dan visi perusahaan (Mirza Amela, 2014).

Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003). Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang penting untuk diteliti dalam pengelolaan SDM. Karyawan yang senantiasa merasa puas dengan pekerjaannya diharapkan akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitasnya (Ruby Anshari Ginting et al, 2014).

Ketika seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata

lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan.(Ayunda Fatmasari, 2015)

Menurut Marihot Tua Efendi (2002:290) kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respons umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi/institusi/perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja (Ayunda Fatmasari, 2015).

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas. Berdasarkan hal tersebut para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau tidak menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Salah satu faktor kepuasan kerja adalah gaji. Gaji merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan (Ayunda Fatmasari, 2015).

Oleh karena itu sistem penggajian suatu organisasi harus dirancang sesuai dengan kelengkapan kebutuhan informasi manajemen dan dapat dimengerti oleh seluruh karyawan. Sistem informasi penggajian yang baik juga penting untuk perusahaan karena keterampilan dan pengetahuan karyawan merupakan aset yang bernilai tinggi yang harus

dikelola, dikembangkan dan dipelihara secara hati-hati. Perusahaan perlu memiliki sistem penggajian dan pengupahan yang efektif untuk membantu menugaskan karyawan yang tepat untuk menangani fungsi yang ditugaskan perusahaan, dan untuk memotivasi karyawan dengan adanya sistem penggajian dan pengupahan yang bersifat objektif dan transparan (Enita, 2014).

Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan diperlukan supaya perusahaan dapat meminimalkan kekeliruan perhitungan dalam memproses penghitungan gaji dan upah yang akan dibayarkan dan mengevaluasi hasil yang diterima perusahaan dengan dana yang dikeluarkan untuk upah dan gaji. Tujuan lainnya yaitu pimpinan juga dapat memperoleh laporan yang berkaitan dengan penggajian dan pengupahan secara lebih cepat dan akurat (Ernita, 2014).

Sejauh ini penelitian yang membahas tentang pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi penggajian terhadap kepuasan kerja belum banyak dilakukan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan dengan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN PDAM TIRTA RAHARJA KAB. BANDUNG TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penerapan sistem informasi akuntansi pada proses penggajian harus dilihat terlebih dahulu prosedurnya agar dapat bekerja secara efektif dan akurat sesuai dengan data yang ada, serta proses pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud. Berdasarkan latar belakang yang ada diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem penggajian di perusahaan telah diterapkan secara memadai ?
2. Apakah sistem penggajian berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan indentifikasi masalah diatas, penelitian yang dilakukan oleh penulis mempunyai tujuan, antara lain :

1. Untuk mengetahui sistem penggajian di PDAM Tirta Raharja Kab. Bandung yang diterapkan sudah memadai atau belum.
2. Untuk mengetahui apakah sistem informasi penggajian di PDAM Tirta Raharja Kab. Bandung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan untuk :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi saran atau masukan bagi PDAM Tirta Raharja Kab. Bandung dalam mengevaluasi dan menentukan kebijaksanaan pada masa yang akan datang sehubungan dengan sistem penggajian dan pengupahan. Selain itu, perusahaan juga dapat mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Berguna bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang sistem informasi penggajian dan pengupahan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Sebagai referensi oleh pihak lain dalam penulisan skripsi dengan topik yang sama. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong pihak-pihak lain untuk melakukan penelitian yang lebih baik mengenai pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kepuasan karyawan di masa yang akan datang.