

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Baik dalam perusahaan berskala kecil maupun besar dibutuhkan sumber daya manusia untuk menunjang keberlangsungan kegiatan usaha dan operasional perusahaan. Banyak perusahaan yang memiliki sumber daya yang berkualitas dan membuat perusahaan semakin maju dan berkembang, dengan begitu sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting yang perlu dilindungi dan diperlakukan dengan selayaknya.

Bila membahas mengenai sumber daya manusia, maka tidak terlepas dengan gaji dan upah. Gaji merupakan balas jasa atas faktor produksi tenaga kerja yang tidak dipengaruhi oleh produksi atau pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan (Definisi atau Pengertian Gaji serta Pandangan Menurut Para Ahli). Sedangkan pengertian upah menurut Undang-undang Tenaga Kerja no 13 tahun 2003, bab 1, pasal 1 adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja (Pengertian dan Perbedaan Gaji dan Upah).

Gaji dan upah merupakan suatu hal yang sensitif karena berhubungan dengan laporan keuangan dan juga kas yang perlu dikeluarkan perusahaan untuk membayar gaji dan upah (Evalina.2010). Biaya gaji dan upah yang dikeluarkan

oleh perusahaan untuk membayar gaji dan upah cukup besar sehingga dapat menjadi risiko perusahaan apabila ada karyawan yang tidak jujur dan ingin memanipulasi data untuk kepentingan gaji dan golongan (Saraswati.2014), karenanya untuk meningkatkan efisiensi biaya gaji dan upah serta mengurangi risiko munculnya kesalahan dalam pembayaran gaji dan upah, dibutuhkan sistem informasi yang akurat dan memadai. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah suatu kerangka dari prosedur yang saling berhubungan sesuai dengan skema yang menyeluruh untuk melaksanakan kegiatan dan fungsi utama perusahaan (Baridwan, 2009. Dalam Saraswati. 2014).

Saat akan melakukan perhitungan gaji dan upah, terutama pengupahan, manajer memerlukan data kehadiran tenaga kerja sebagai informasi untuk membantu manajer menentukan besarnya upah yang diberikan. Informasi kehadiran tenaga kerja ini tentunya harus akurat agar manajer dapat memberikan besarnya upah secara tepat.

PT Mekar Maju Spunjaya, perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini, untuk mengurangi risiko kecurangan kehadiran yang dilakukan tenaga kerja, perusahaan mengandalkan teknologi mesin absensi biometrik sebagai alat untuk merekam kehadiran tenaga kerjanya. Karakteristik yang diidentifikasi menggunakan sistem biometrik ini bisa berupa sidik jari, wajah, mata, dan suara manusia (Mesin Absensi Biometrik). Perusahaan dalam hal ini memakai sistem biometrik sidik jari, atau yang biasanya dikenal dengan mesin absensi *fingerprint*. Selanjutnya data rekaman kehadiran tenaga kerja ini akan diolah menjadi informasi untuk manajemen.

Setiap perusahaan menggunakan aplikasi sistem pengolahan data kehadiran tenaga kerja yang berbeda-beda. Pada kesempatan penelitian ini PT Mekar Maju Spunjaya menggunakan sistem pengolahan data kehadiran dengan *HIT Time Attendance System*. Dengan didukung sistem informasi ini seharusnya penggajian dan pengupahan dapat dilakukan dengan baik, sehingga perusahaan dapat meningkatkan efisiensi biaya gaji dan upah yang dikeluarkan, serta tenaga kerja di perusahaan menerima gaji dan upah sesuai dengan tenaga dan usaha yang telah mereka berikan.

Dimana besarnya gaji dan upah yang tepat sesuai dengan besaran yang harus mereka terima diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para tenaga kerja, sehingga mendukung keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Dengan besarnya gaji dan upah yang tepat sesuai dengan kehadiran dan usaha mereka diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah di bahas diatas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh *HIT Time Attendance System* terhadap Motivasi Kerja Karyawan**”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang sebelumnya dibahas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah penerapan sistem informasi penggajian dan pengupahan dengan *HIT Time Attendance System* di perusahaan telah memadai?

2. Apakah sistem informasi penggajian dan pengupahan dengan *HIT Time Attendance System* di perusahaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan secara signifikan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Melihat masalah yang sebelumnya diidentifikasi, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui kelayakan peran sistem penggajian dan pengupahan menggunakan *HIT Time Attendance System*.
2. Mengetahui pengaruh signifikan sistem informasi penggajian dan pengupahan menggunakan *HIT Time Attendance System* terhadap motivasi kerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara praktis dan teoritis, yang mana manfaat teoritis tersebut ditujukan bagi penulis. Hasil penelitian ini menjadi syarat yang harus ditempuh untuk memenuhi gelar Sarjana Ekonomi jurusan akuntansi di Universitas Kristen Maranatha dan penelitian ini juga memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai apa itu *HIT Time Attendance System* dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

Sedangkan manfaat praktis pada penelitian ini ditujukan bagi perusahaan dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan manajemen mengenai pentingnya sistem informasi dan hal lainnya yang mendukung tercapainya sistem informasi penggajian dan pengupahan yang layak dan

memadai agar dapat menghasilkan laporan dan informasi yang layak untuk membantu pengambilan keputusan bagi manajemen dalam melakukan penggajian dan pengupahan kepada karyawan di perusahaan.

