

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Marcellina (2010) menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia tidak akan pernah lepas dari sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan asset terpenting di dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia tersebut sering kali disebut sebagai karyawan/pegawai. Suatu perusahaan pasti memiliki karyawan, karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tersebut tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana dan juga tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memelihara tenaga kerja, meningkatkan motivasi karyawan, dan untuk mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan adalah memberikan gaji yang benar dan tepat waktu sesuai dengan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Haruna, 2010). Oleh karena itu, setiap orang yang bekerja di dalam perusahaan tentunya telah memiliki hak untuk menerima gaji ataupun upah dari perusahaan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan kepada perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan gaji ataupun upah kepada karyawannya adalah dengan melihat kehadiran atau absensi yang dilakukan oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Tetapi, perusahaan juga tidak ingin dirugikan dengan membayar karyawan yang tidak hadir tetapi menitipkan absensinya kepada

temannya, datang terlambat tetapi absen pada waktu jam masuk yang telah ditentukan, ataupun mereka yang datang tepat waktu untuk melakukan absensi setelah itu mereka pergi meninggalkan tanggungjawabnya yang berada di dalam perusahaan. Hal-hal tersebut merupakan suatu masalah klasik yang sering dialami oleh perusahaan yang masih menggunakan sistem absensi manual yang dimana sistem pengendalian internalnya masih sangat rendah dan juga kurang efektif. Sehingga diperlukan adanya suatu sistem penggajian yang baik di dalam suatu perusahaan.

Agar penyimpangan tersebut tidak terjadi, maka dibutuhkan suatu sistem informasi gaji dan upah yang baik, serta didukung dengan sistem informasi yang baik, sehingga diharapkan dapat mendorong tercapainya penyediaan data gaji dan upah yang benar dan akurat, dan dapat mendukung ketepatan pembayaran gaji dan upah (Agustina, Lidya 2003).

Teknologi *fingerprint* atau pengenalan sidik jari banyak diterapkan untuk berbagai keperluan kantor, terutama untuk keamanan dan absensi karyawan (Haruna, 2010). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Haruna di tahun 2010 dimana, sistem absensi *fingerprint* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keakuratan informasi penggajian. Dimana dengan adanya prosedur absensi *fingerprint*, informasi perhitungan penggajian menjadi lebih akurat.

Namun, beberapa berita menunjukkan bahwa tidak semua instansi atau perusahaan yang telah menerapkan sistem absensi *fingerprint* mampu untuk memberikan informasi penggajian yang akurat. Contohnya, berita yang terdapat dari kompas.com pada tanggal 26 Januari 2016 dan rmol.co pada

tanggal 28 Januari 2016 di mana pada kantor Lurah Kartini di Jakarta Pusat, pemimpin kelurahan tersebut melakukan kecurangan dengan memalsukan sidik jari yang akhirnya membuat informasi penggajian pada kelurahan tersebut menjadi tidak akurat. Lalu pada tanggal 17 Februari 2016, prokal.co juga memberitakan bahwa terdapat kasus penggajian fiktif sebesar 2,3 Miliar di Pertamina dimana, salah satu staf *Human Resources* bagian penggajian dalam perusahaan tersebut melakukan penggelembungan gaji kepada 3 karyawan. Akibat dari penggelembungan tersebut, informasi penggajian yang ada di Pertamina pada saat itu menjadi tidak akurat.

Melihat fenomena di atas, maka terdapat perbedaan antara teori dengan fakta yang ada di lapangan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “ **PENGARUH SISTEM ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP KEAKURATAN INFORMASI PENGGAJIAN: STUDI KASUS DI PT INDO BHARAT RAYON**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas, maka masalah-masalah yang akan dijabarkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem absensi *fingerprint* telah diterapkan secara memadai di perusahaan?
2. Apakah sistem absensi *fingerprint* berpengaruh secara signifikan terhadap keakuratan informasi penggajian?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah sistem absensi *fingerprint* telah diterapkan secara memadai di perusahaan.
2. Untuk mengetahui apakah sistem absensi *fingerprint* berpengaruh secara signifikan terhadap keakuratan informasi penggajian.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu tambahan informasi mengenai seberapa besar pengaruh yang dapat diberikan oleh sistem absensi *fingerprint* dalam tujuannya untuk bisa memberikan suatu informasi yang akurat kepada perusahaan. Sehingga dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan perusahaan dan karyawan bisa saling bersinergi untuk menjadi lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu tambahan informasi dan juga gambaran secara langsung mengenai seberapa besar pengaruh dari sistem absensi *fingerprint* terhadap keakuratan informasi penggajian terkait salah satu materi yang telah disajikan oleh sistem informasi akuntansi mengenai penggajian.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan bisa memberikan suatu manfaat dan juga tambahan informasi bagi para pembaca ataupun kepada peneliti selanjutnya.