

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usaha dan kegiatan operasinya tentu saja dipengaruhi oleh banyak faktor. Pemeliharaan hubungan yang baik di antara manajemen dan para pekerja merupakan salah satu faktor penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dengan adanya Hubungan yang baik antara manajemen dengan karyawan maka tentu saja dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga dengan loyalitas yang tinggi tersebut para karyawan akan selalu berusaha memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Mungkin bagi sebagian perusahaan pemeliharaan hubungan yang baik dengan para karyawannya bukan merupakan hal yang gampang untuk di wujudkan. Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan tidak jarang menjadi salah satu faktor penghambat dalam mewujudkan hubungan yang baik antara perusahaan dengan para karyawannya.

Untuk memelihara hubungan yang baik dengan para karyawan, salah satu cara yang dapat dilakukan pihak manajemen perusahaan misalnya dengan memperhatikan masalah gaji dan upah. Semakin besar gaji atau upah yang diterima seorang karyawan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut juga cenderung semakin meningkat, dan pada akhirnya dengan meningkatnya kinerja karyawan tersebut maka diharapkan efisiensi dan efektifitas kegiatan operasional perusahaan dapat tercapai. Tingkat gaji yang cukup baik tentu saja bukan satu-satunya hal yang dapat memotivasi kinerja karyawan. Akan tetapi hal lain yang juga perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan selain masalah tingkat gaji adalah masalah ketepatan waktu dalam melakukan pembayaran gaji karyawan.

Pemberian kompensasi yang tepat, serta ketepatan waktu pembayaran gaji dan upah diharapkan dapat memberikan kepuasan serta mampu untuk memotivasi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka perusahaan memerlukan manajemen yang dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, yaitu manajemen yang mampu menciptakan, menjalankan, dan mengawasi sistem pengendalian terhadap kegiatan operasional perusahaan.

Agar fungsi dan kegiatan operasional dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik, terlebih dahulu diperlukan informasi mengenai data baik *financial* maupun *non-financial*. Sebelum diterapkan dalam kegiatan operasional perusahaan, harus ada interpretasi dari informasi tersebut agar informasi dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Hal tersebut dapat dilakukan oleh orang yang benar-benar mengerti tentang bidang tersebut, cakap, serta memiliki pandangan dan wawasan yang luas mengenai kondisi perusahaan. Untuk itu manajemen perusahaan membutuhkan bantuan seorang *controller* untuk mengarahkan transaksi dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Untuk menilai sejauh mana peranan *controller* dalam mendukung ketepatan pembayaran gaji dan upah karyawan, maka penulis melakukan penelitian pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero), yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan No.1 Bandung. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan darat.

Dalam penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif, sedangkan dalam pengumpulan data, penulis menyebarkan kuesioner kepada 35 orang karyawan PT. Kereta Api.

Dari hasil jawaban responden kemudian penulis melakukan pengolahan data secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 11.5. Berdasarkan hasil pengolahan dari SPSS penulis menyimpulkan bahwa *controller* memiliki peran yang cukup signifikan sebesar 50,3% dalam mendukung ketepatan pembayaran gaji dan upah karyawan, dan jika dilihat dari korelasinya *controller* dan proses penggajian memiliki hubungan yang sangat erat karena memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,709 (mendekati 1). Sedangkan dilihat dari tingkat signifikansi korelasi satu sisi didapat nilai sebesar 0,000, artinya korelasi antara *controller* dengan proses penggajian sangat nyata karena nilai 0,000 jauh dibawah 0,05.

DAFTAR ISI

ABSTRAK

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL DAN GRAFIK

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	4
1.5 Rerangka Pemikiran.....	6
1.6 Metode Penelitian.....	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep dan Pengertian Peranan.....	12
2.2 Controllershship Sebagai Suatu Fungsi.....	14
2.2.1 Pengertian Controller.....	14
2.2.2 Fungsi Dasar Controller.....	16
2.2.3 Tanggungjawab Controller.....	17
2.2.4 Ciri-ciri Tugas Controller.....	19
2.2.5 Kualifikasi Controller.....	21
2.3 Gaji dan Upah.....	22
2.3.1 Pengertian Gaji dan Upah.....	22
2.4 Siklus Penggajian dan Kepegawaian.....	26
2.4.1 Pengertian Siklus Penggajian dan Kepegawaian.....	26
2.4.2 Pentingnya Siklus Penggajian dan Kepegawaian.....	27

2.5 Fungsi dan Dokumen Terkait Dalam Siklus Penggajian danKepegawaian.....	28
2.6 Penyelewengan Atas Gaji dan Upah..	30

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	33
3.2 Sejarah Perkeretaapian Indonesia.....	33
3.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	35
3.3.1 Visi Perusahaan.....	35
3.3.2 Misi Perusahaan.....	35
3.4 Tujuan dan Sasaran Perusahaan.....	36
3.4.1 Tujuan Perusahaan.....	36
3.4.2 Sasaran Perusahaan.....	36
3.5 Sarana dan Sumberdaya PT.Kereta Api.....	37
3.5.1 Sarana PT. Kereta Api.....	37
3.5.2 Sumber Daya Manusia PT. Kereta Api.....	41
3.6 Metodologi Penelitian.....	42
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6.2 Penentuan Responden.....	45
3.6.3 Langkah – langkah Penelitian.....	46
3.6.3.1 Teknik Pengembangan Instrumen.....	46
3.6.3.2 Skala Pengukuran.....	48
3.6.3.3 Operasionalisasi Variabel.....	48
3.7 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	55
3.7.1 Analisa Data.....	55
3.7.2 Pengujian Hipotesis.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Struktur Organisasi.....	59
4.1.2 Bagan Struktur Organisasi.....	60
4.2 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	61
4.3 Hubungan Kerja.....	74

4.3.1 Status Pegawai.....	74
4.3.2 Penempatan Pegawai.....	75
4.3.3 Penerimaan Pegawai.....	75
4.3.4 Syarat – syarat Penerimaan Pegawai.....	76
4.3.5 Masa Pemagangan.....	77
4.3.6 Penetapan Sebagai Pegawai.....	78
4.3.7 Mutasi Jabatan.....	78
4.3.8 Kewenangan Mutasi Pegawai.....	80
4.3.9 Jenjang Pangkat Serta Golongan dan Ruangan.....	82
4.3.9.1 Jenis – jenis Kenaikan Pangkat.....	83
4.3.9.2 Promosi dan Rotasi Jabatan.....	83
4.3.9.3 Demosi.....	85
4.4 Hari Kerja dan Waktu Kerja.....	85
4.4.1 Kerja Lembur.....	86
4.5 Pembebasan dari Kewajiban Bekerja.....	86
4.5.1 Hari Libur Resmi.....	86
4.5.2 Cuti.....	87
4.6 Penghasilan dan Kesejahteraan.....	89
4.6.1 Komponen Penghasilan.....	89
4.6.1.1 Komponen – komponen Tunjangan Tetap.....	89
4.6.1.2 Komponen – komponen Tunjangan Tidak Tetap.....	90
4.6.2 Pemberian Kesejahteraan dan Jaminan Sosial.....	91
4.7 Perjalanan Dinas.....	93
4.8 Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Sanksi.....	94
4.2 Pembahasan.....	96
4.2.1 Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan PT. Kereta Api.....	96
4.2.2 Sistem Pengolahan Data.....	101
4.2.3 Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis	102

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	109
5.2 Saran.....	112

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL DAN GRAFIK

Tabel 4.1	: Tabel Skala Pengukuran.....	49
Tabel 4.2	: Descriptive Statistics.....	103
Tabel 4.3	: Correlations.....	104
Tabel 4.4	: Model Summary.....	105
Tabel 4.5	: Annova.....	106
Tabel 4.6	: Coeficients.....	106
Grafik 4.1	: Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized.....	108

DAFTAR LAMPIRAN

- ♣ Daftar Upah Pekerja Kontrak Perusahaan.
- ♣ Daftar Pembayaran Penghasilan Pegawai.
- ♣ Nota Permintaan Dana.
- ♣ Bukti Pembayaran.
- ♣ Slip Gaji Masing – masing Pegawai.
- ♣ Daftar Uang Gaji Yang Disetorkan Kembali Karena Tidak Dibayarkan.
- ♣ Daftar Tahunan Tentang Penghasilan – Pemotongan – dan lainnya.

- ♣ Daftar Rekapitulasi Absen.
- ♣ Daftar Hadir Print Out Mesin Otomatis.