

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Peranan karyawan tidak dapat diabaikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu karyawan yang bekerja dalam perusahaan berhak untuk mendapatkan gaji sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka. Pemberian gaji yang sesuai dapat mendorong para karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Bagi pihak perusahaan, perusahaan menginginkan agar para karyawannya bekerja dengan sebaik mungkin untuk membantu mencapai target. Ini merupakan suatu hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

Untuk menghargai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, pihak manajemen perusahaan dapat memberikan bonus. Bonus tersebut dapat berupa uang, voucher liburan, kenaikan jabatan, dsb. Dengan adanya pemberian kompensasi manajemen yang tepat akan menimbulkan kepuasan karyawan serta loyalitas terhadap perusahaan sehingga di masa mendatang mereka terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik daripada sebelumnya.

Akan tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pembayaran gaji yang tidak tepat kepada karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai hal, antara lain adanya kartu absen fiktif, manipulasi jam kerja karyawan, dan hal lain yang mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan biaya yang berlebihan.

Pembayaran gaji yang tidak sesuai dengan daya pikir dan tenaga yang telah diberikan oleh karyawan akan menimbulkan masalah moral.

Untuk itu dibutuhkan suatu sistem yang memadai dan efektif, sehingga perusahaan dapat melakukan pengendalian intern terhadap aktivitas perusahaan bagian penggajian. Dengan adanya sistem pengendalian intern, perusahaan mendapat keyakinan bahwa sumber-sumber daya dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan pengendalian intern itu sendiri. Pengendalian yang tidak memadai dapat menyebabkan terjadinya kesalahan atau kecurangan dalam aktivitas penggajian suatu perusahaan dan mengakibatkan kerugian bagi karyawan, pemerintah, dan perusahaan.

Pada umumnya pengendalian tidak menjamin kesalahan dan kecurangan dapat dihilangkan, tetapi hanya berupaya untuk meminimalkan kecurangan dan kesalahan itu. Namun dengan adanya pengendalian yang memadai dapat membantu perusahaan untuk memperoleh semua informasi yang benar, relevan, mudah dimengerti, tepat waktu dan andal. Informasi seperti ini dapat digunakan sebagai dasar pembayaran gaji sehingga pembayaran gaji tersebut dapat diberikan tepat pada waktunya dan sesuai jumlahnya.

PT. Sugih Instrumendo Abadi adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi alat-alat kesehatan untuk kebutuhan domestik dan mancanegara. Kuantitas dan kualitas alat-alat kesehatan yang memadai semakin dibutuhkan oleh semua lapisan masyarakat. Alasan ini menjadikan PT. Sugih Instrumendo Abadi sebagai perusahaan manufaktur yang mampu dalam menghasilkan dan meningkatkan kuantitas serta kualitas produknya sesuai dengan kebutuhan

masyarakat. Dalam proses pembuatan produk-produk tersebut dibutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak. Salah satu aspek penting dalam aktivitas perusahaan adalah perhitungan dan penetapan gaji tenaga kerja sehingga penulis tertarik untuk meneliti sistem gaji pada PT. Sugih Instrumendo Abadi.

Atas dasar latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyusun skripsi dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha dengan judul:

“Peranan Pengendalian Internal Penggajian dalam Mendukung Akurasi Pembayaran Gaji Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sugih Instrumendo Abadi).”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dapat diidentifikasi pokok masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana penerapan sistem pengendalian internal penggajian pada PT. Sugih Instrumendo Abadi?
- b. Sejauh mana peranan sistem pengendalian internal penggajian dalam mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui kememadaian penerapan sistem pengendalian internal penggajian pada PT. Sugih Instrumendo Abadi.

- b. Mengetahui peranan sistem pengendalian internal penggajian yang memadai dalam mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian yang akan dilakukan penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi:

1. **Bagi perusahaan**, sebagai masukan dalam penerapan pengendalian internal yang baik sehingga dapat membantu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.
2. **Bagi penulis**, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pikiran, menambah pengetahuan yang lebih luas tentang penerapan dan pelaksanaan pengendalian internal penggajian, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memperbaiki system yang ada pada masa yang akan datang.

Sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana lengkap Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

3. **Bagi pembaca, masyarakat, dan pihak-pihak lain**, diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai penambah wawasan dan sebagai dasar studi perbandingan atau dasar penelitian lebih lanjut.

#### **1.5 Rerangka Pemikiran**

Salah satu harapan yang seharusnya dipenuhi oleh perusahaan adalah memberikan gaji yang memadai kepada karyawannya. Selain itu patut diusahakan

agar jumlah gaji tersebut memang sesuai dengan kinerja masing-masing dan tidak menyimpang dari jumlah yang seharusnya dibayar tersebut. Untuk merespon hal itu diperlukan pengendalian yang memadai.

Pengertian pengendalian menurut Anthony & Govindarajan yang diterjemahkan oleh F. X. Kurniawan Tjakrawala (2001;3) adalah: “Proses penetapan standar dengan menerima umpan balik berupa kinerja sesungguhnya yang berbeda secara signifikan dengan apa yang telah direncanakan sesungguhnya.”

Pengendalian dirancang untuk menyediakan jaminan yang memadai dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Guna mencapai tujuan tersebut diperlukan koordinasi yang baik antara individu-individunya. Namun terkadang ada beberapa individu yang tidak dapat berkoordinasi dengan baik dan bekerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini pengendalian memiliki peran penting untuk mengontrol dan menjaga supaya setiap individu tetap bekerja sesuai dengan standar. Dengan adanya penerapan pengendalian yang baik dalam semua bidang, maka perusahaan tersebut juga dapat berjalan dengan baik dan penyimpangan yang terjadi dapat berkurang. Untuk sebuah perusahaan guna menggambarkan pengendalian yang ada dalam perusahaan tersebut lebih dikenal dengan pengendalian internal.

Dalam setiap perusahaan diperlukan pengendalian internal yang baik dan memadai. Aktivitas pada perusahaan yang tingkat kegiatannya masih relative kecil dapat diawasi dan dikendalikan secara langsung oleh pimpinan perusahaan, akan tetapi untuk perusahaan yang tingkat kegiatannya relatif besar, pimpinan

perusahaan tidak dapat mengawasi dan mengendalikan secara langsung karena keterbatasan kemampuan dan waktu yang dimiliki pimpinan perusahaan. Dengan adanya pengendalian internal diharapkan dapat mengurangi terjadinya kesalahan atau penyelewengan dalam perusahaan dan membantu manajemen dalam melakukan aktivitasnya.

*Menurut Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission (COSO) yang dikutip oleh Arens, et all (2006;301), pengertian internal control yaitu: "Internal control is a process, effected by an entity's board of directors, management and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in the following categories:*

- 1. Effectiveness and efficiency of operations*
- 2. Reliability of financial reporting*
- 3. Compliance with applicable laws and regulations."*

Pengendalian internal merupakan alat untuk meletakkan kepercayaan mengenai bebasnya laporan keuangan dari kemungkinan kesalahan dan kecurangan. Tanggung jawab untuk menyusun, merancang dan melaksanakan pengendalian internal yang baik terletak pada manajemen. Manajemen pada umumnya menginginkan adanya jaminan yang memadai bahwa tujuan pengendalian intern akan dapat dicapai. Suatu sistem pengendalian intern diperlukan untuk koreksi atas pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh para karyawannya, dengan maksud untuk mendapat keyakinan dengan ketepatan dan dapat dipercayanya data akuntansi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Untuk itu perlu adanya sistem pengendalian intern yang dapat mencegah kesalahan-kesalahan, terutama penyelewengan-penyelewengan.

Pengertian gaji menurut Mulyadi (2003;373) adalah

"Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer."

Gaji merupakan hal yang utama bagi karyawan dan biasanya dibayarkan secara tetap per bulan. Diperlukan adanya sistem pengendalian internal gaji yang baik sehingga karyawan dapat menerima gaji yang sesuai, tepat waktu dan adil, serta dapat terbentuk hubungan yang memuaskan antara manajemen dan para karyawan.

Dengan uraian yang telah disampaikan di atas maka penulis sampai pada hipotesis:

“Sistem pengendalian intern penggajian yang disusun dan dilaksanakan dengan memadai akan mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan.”

## **1.6 Metodologi Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif, yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan data-data dan informasi-informasi yang diperlukan untuk menjelaskan karakteristik suatu fenomena atau masalah yang ada, untuk mengambil keputusan dan memecahkan masalah bisnis serta mendapatkan data yang aktual untuk dianalisis dan disajikan kembali sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang penulis teliti.

Dalam melakukan penelitian, penulis mengumpulkan data yang diperoleh dari objek penelitian berupa:

1. Data primer (*primary data*).

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer

secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

## 2. Data Sekunder (*Secondary Data*).

Data sekunder merupakan data sumber penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

### 1. Penelitian Lapangan

Yaitu pengumpulan data primer secara langsung, dengan mengadakan penelitian terhadap objek yang diteliti dengan beberapa prosedur seperti:

#### a. Pengamatan

Yaitu pengumpulan data primer secara langsung terhadap aktivitas yang sedang diteliti.

#### b. Wawancara

Yaitu pengumpulan data primer yang diperoleh dari pihak-pihak bersangkutan, untuk mendapatkan gambaran secara umum mengenai perusahaan dan masalah-masalah khusus yang sedang diteliti, sehingga data yang objektif bagi peneliti dapat diperoleh.



c. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan, yang disampaikan kepada para karyawan yang bekerja dalam perusahaan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti ini.

d. Dokumentasi.

Yaitu teknik pengumpulan data dan pengumpulan bahan-bahan yang diperlukan sehubungan dengan penelitian berupa peraturan-peraturan, pedoman-pedoman, dan formulir-formulir yang digunakan perusahaan.

2. Penelitian Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari dan membaca literature, serta tulisan-tulisan yang berhubungan dengan kegiatan operasional dan pengaruhnya terhadap Sistem Pengendalian Intern penggajian dengan tujuan menemukan teori-teori yang dapat menunjang analisis berpikir penulis, sehubungan dengan permasalahan yang terdapat di suatu tempat.

3. Internet

Yaitu pengumpulan data dengan membuka situs-situs yang berhubungan dengan karyawan.

Dalam menguji hipotesis kejelasan tentang kedudukan variabel-variabel yang dilibatkan dalam hipotesis merupakan kunci dalam memilih teknik analisis maupun menafsirkan hasilnya. Maka terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu:

1. *Independent Variabel (X)* atau Variabel Bebas.

Yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain atau terjadi mendahului variabel tidak bebas. Sesuai dengan judul skripsi yang penulis kemukakan yaitu: “Peranan Pengendalian Internal Penggajian Dalam Mendukung Akurasi Pembayaran Gaji Karyawan.” Maka yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Pengendalian Internal Penggajian.

2. *Dependent Variabel (Y)* atau Variabel Terikat.

Yaitu variabel yang dapat dipengaruhi atau tergantung pada variabel bebas dalam mengolah atau manipulasi. Maka yang menjadi variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Akurasi Pembayaran Gaji Karyawan.

Untuk mengetahui peranan pengendalian internal penggajian dalam mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan, maka langkah pertama dalam prosedur pembuatan keputusan mengenai pengujian kedua variable diatas adalah menetapkan hipotesis, yaitu:

H<sub>0</sub>: Pengendalian internal penggajian tidak berperan dalam mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan.

H<sub>1</sub>: Pengendalian internal penggajian berperan dalam mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan.

### **1.7 Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada sebuah perusahaan manufaktur alat-alat kedokteran, yaitu pada PT. Sugih Instrumendo Abadi, yang berlokasi di Jl. Raya Gadobangkong 95, Padalarang 40553.