

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya yang terdapat dalam perusahaan dapat berupa modal perusahaan, bahan baku, mesin dan teknologi canggih, serta pekerja atau yang biasa dikenal dengan sebutan sumber daya manusia. Dari semua sumber daya yang ada, sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang memegang peranan penting untuk dikelola secara baik. Tetapi bukan berarti sumber daya yang lainnya tidak perlu dikelola dengan baik, hanya saja pada sumber daya manusia perlu perhatian lebih. Karena dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang memadai, diharapkan perusahaan dapat mengendalikan modal yang dimiliki, mengendalikan penggunaan bahan baku, mesin dan teknologi yang ada.

Meskipun tidak setiap perusahaan memiliki tingkat sumber daya manusia yang sama, namun dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat mengelola setiap sumber daya manusia yang ada menjadi suatu sumber daya yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan yang baik dari sumber daya manusia, harus bisa dipertahankan oleh perusahaan untuk bisa mencapai hasil yang optimal.

Perusahaan dituntut untuk berani membayar dengan harga cukup tinggi untuk memperoleh sumber daya manusia yang andal, maksudnya perusahaan sudah sepantasnya untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan bentuk jasa yang telah diberikan oleh setiap pekerjanya dan pembayaran yang sesuai dengan waktu yang telah

ditentukan. Meskipun pada kenyataannya perusahaan tidak menginginkan adanya pemborosan pada pengeluaran, sedangkan biaya gaji dan upah merupakan suatu bentuk pengeluaran yang cukup signifikan dalam mempengaruhi besarnya biaya pengeluaran.

Oleh sebab itu, perusahaan harus teliti dan berhati-hati dalam melakukan pengeluaran khususnya pada biaya gaji dan karyawan. Untuk membantu manajemen dalam mengawasi pengeluaran tersebut, terutama pada biaya gaji dan upah, diperlukan adanya suatu sistem pengendalian internal gaji dan upah yang memadai. Tentunya untuk mencegah terjadinya suatu penyelewengan atau kecurangan, baik itu yang dilakukan secara sengaja maupun tidak disengaja pada pengeluaran biaya gaji dan upah. Karena jika terjadi suatu penyelewengan atau kecurangan, perusahaan bisa mengalami kerugian, mengingat bahwa biaya gaji dan upah merupakan biaya yang cukup signifikan

Suatu sistem dapat dinilai baik, apabila suatu hasil dari sistem tersebut dapat menghasilkan suatu dampak yang positif. Sama halnya seperti pada prosedur pengendalian internal gaji dan upah. Apabila gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan dan hasil kinerja dari pekerjaan seseorang dan tidak pernah terjadi keterlambatan pada pembayaran gaji, memungkinkan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang.

Bukan merupakan suatu hal yang sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya, apabila sudah terdapat motivasi dalam diri setiap pekerjaanya. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan gaji dan upah yang sesuai kepada para pekerjaanya, hal ini bisa berdampak buruk bagi perusahaan. Karena

pekerja akan menjadi malas untuk berkerja, pekerjaan dikerjakan hanya dengan sembarangan saja, atau bahkan ke dampak yang lebih buruk seperti pemogokan kerja.

Maka dari itu, peran suatu sistem pengendalian internal terhadap pembayaran biaya gaji dan upah sangatlah penting bagi suatu perusahaan. Apalagi perusahaan tersebut memiliki jumlah pekerja yang cukup banyak, sistem pengendalian internal gaji dan upah yang ada harus lebih memadai.

Dari penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Indomarco. Mengingat bahwa PT. Indomarco merupakan perusahaan yang bergerak di bidang supermarket dan minimarket, yang tentunya memiliki jumlah pekerja yang banyak, sudah sewajarnya memiliki sistem pengendalian internal gaji dan upah yang sudah terstruktur dengan baik.

Dari uraian singkat di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan diungkapkan dalam bentuk skripsi guna memenuhi syarat dalam menempuh ujian siding pada jurusan akuntansi dengan judul: **"Peranan Sistem Pengendalian Gaji dan Upah Dalam Memdukung Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Indomarco Bandung)."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pengendalian sistem pengendalian internal gaji dan upah yang dilakukan PT Indomarco?

2. Apakah terdapat pengaruh antara sistem pengendalian internal gaji dan upah terhadap motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diidentifikasi, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem pengendalian internal gaji dan upah yang diterapkan PT Indomarco.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara sistem pengendalian internal gaji dan upah terhadap motivasi kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan apa yang tertulis pada tujuan penelitian, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Penulis.

Untuk menambah pengetahuan mengenai bagaimana sistem pengendalian manajemen yang dilakukan di Indomarco terutama yang terkait dengan sistem pengendalian internal gaji dan upah. Dan untuk dapat memahami teori-teori yang diperoleh selama di bangku perkuliahan dan membandingkan dengan penerapan di lapangan, serta sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Kristen Maranatha.

2. PT Indomarco..

Diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya sistem pengendalian internal gaji dan upah yang memadai supaya dapat memberikan suatu motivasi kerja bagi setiap pekerjanya. Dan sebagai saran atau masukan yang berarti untuk memperbaiki sistem pengendalian internal gaji dan upah yang sebelumnya.

3. Rekan-rekan mahasiswa dan pihak-pihak lain.

Diharapkan agar penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan, khususnya mengenai masalah yang berhubungan dengan pengaruh sistem pengendalian internal gaji dan upah terhadap motivasi kerja. Dan sebagai dasar studi perbandingan atau dasar penelitian lebih lanjut.