

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi merupakan suatu sistem yang mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Dalam usaha pencapaian tersebut, perusahaan tidak lepas dari peranan elemen yang ada dalam sistem tersebut yaitu manusia, materil, dan mesin.

Manusia merupakan sumber daya utama perusahaan. Karena pada dasarnya, manusia adalah tulang punggung dari seluruh kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang tepat merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan tujuannya. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus menetapkan cara yang terbaik dalam mendapatkan, memelihara, serta mempertahankan seluruh sumber daya manusia yang mereka miliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan kompensasi finansial berupa gaji dan upah yang tepat sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Setiany, 2004:1).

Gaji dan upah merupakan salah satu motivator bagi karyawan dalam bekerja dan berusaha. Dengan semakin meningkatnya gaji dan upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka kerja dan usaha karyawan juga ikut meningkat. Pemberian kompensasi yang sesuai akan memotivasi karyawan dan menimbulkan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan loyalitas terhadap

perusahaan, sehingga mereka akan memberikan prestasi terbaik untuk perusahaan (Zebua, 2006:1).

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan hendaknya meningkatkan kesejahteraan seperti memberikan gaji, menyediakan fasilitas, keamanan kerja, dan tunjangan-tunjangan yang memadai. Penggajian merupakan balas jasa atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Semakin besar perusahaan, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan semakin banyak dan pengendalian menjadi semakin kompleks. Pimpinan perusahaan akan sulit untuk mengendalikan, sehingga dibutuhkan pengendalian internal (Zebua, 2006:2).

Pengendalian internal merupakan konsekuensi adanya pelimpahan wewenang kepada pihak manajemen. Pengendalian internal memberikan keyakinan kepada pemilik perusahaan bahwa apa yang dilaporkan adalah benar dan dapat dipercaya, dapat mendorong efisiensi usaha, dan secara terus terang mengawasi bahwa kebijakan yang telah ditetapkan benar-benar dijalankan. Pengawas internal tidak dapat dianggap bertanggung jawab atas terjadinya suatu kecurangan meskipun merupakan pihak yang memiliki kewajiban besar dalam masalah pencegahan dan pendeteksian kecurangan (Zebua, 2006:3).

Pengendalian internal diterapkan pada berbagai siklus kegiatan dalam perusahaan, termasuk pada siklus penggajian. Penggajian merupakan masalah penting karena melibatkan biaya yang besar dan pada siklus ini biasanya terjadi pemborosan sumber daya perusahaan yang disebabkan oleh inefisiensi dan pencurian (Setiany, 2004:2).

Peranan audit internal dalam mendukung efektivitas pengendalian internal gaji menempati posisi yang sangat penting dalam laju perkembangan perusahaan, karena dengan adanya pengendalian internal yang memadai dan sistem yang baik atas gaji dapat membantu di dalam meningkatkan operasi perusahaan secara efektif, juga untuk mencegah dan mengurangi kemungkinan adanya kesalahan dan ketidakstabilan dalam pemberian gaji (Hertawan, 2004:3).

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis memilih judul:

**“PENGARUH AUDIT INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL GAJI”** (studi kasus pada manajemen *mall Bandung Trade Centre*)

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Bagaimana efektivitas pelaksanaan audit internal terhadap gaji yang diterapkan pada manajemen *mall Bandung Trade Centre*?
2. Bagaimana efektivitas penerapan pengendalian internal gaji pada manajemen *mall Bandung Trade Centre*?
3. Bagaimana pengaruh audit internal terhadap efektivitas pengendalian gaji pada manajemen *mall Bandung Trade Centre*?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Penelitian ini diperlukan dengan maksud agar penulis dapat memperoleh pengetahuan mengenai mekanisme dari suatu pengendalian gaji, serta mengenai peranan *internal audit* dalam mendukung efektivitas pengendalian internal gaji.

Sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mempelajari dan mengevaluasi efektivitas pengendalian internal atas penggajian yang dimiliki oleh manajemen *mall Bandung Trade Centre*.
2. Untuk mengetahui efektivitas penerapan pengendalian internal gaji pada manajemen *mall Bandung Trade Centre*.
3. Untuk mengetahui pengaruh audit internal terhadap efektivitas pengendalian internal gaji pada manajemen *mall Bandung Trade Centre*.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari data dan informasi yang berhasil dikumpulkan berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan peranan *internal audit* sebagai alat bantu manajemen dalam menunjang efektivitas pengendalian gaji, diharapkan akan memberikan manfaat bagi:

1. Bagi perusahaan
  - a. Untuk dijadikan sebagai bahan masukan dan pedoman bagi manajemen perusahaan untuk menentukan kebijakan-kebijakan dalam menyusun lebih baik lagi mengenai pemberian gaji khususnya kepada pegawai perusahaan.

b. Untuk menambah pemahaman dan pengetahuan mengenai peranan internal audit dalam keefektifan pengendalian internal gaji guna menunjang kelanjutan hidup perusahaan.

2. Bagi pembaca

Dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh gambaran nyata dari penerapan teori-teori yang sudah diajarkan semasa kuliah untuk diterapkan dalam dunia praktek yang sesungguhnya dan memperoleh pengetahuan dari peninjauan secara langsung mengenai praktek atau pelaksanaan sebenarnya di perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai informasi tambahan, bahan masukan, dan bahan perbandingan untuk menambah pengetahuan terapan dan bahan kepustakaan dalam hal pengendalian gaji.

### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Setiap pimpinan perusahaan menghendaki agar perusahaannya dapat semakin berkembang di kemudian hari. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus selalu berusaha sebaik mungkin agar perusahaannya terhindar dari faktor-faktor yang menghambat kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Biaya gaji merupakan unsur yang sangat besar bagi perusahaan jika dibandingkan dengan unsur-unsur biaya lainnya, karena itu diperlukan suatu pengendalian terhadap unsur biaya tenaga kerja ini untuk menghindari kemungkinan

terjadinya pemborosan atau pencurian melalui kecurangan atau penggelapan (Vernando, 2004:5).

Kecurangan-kecurangan tersebut dapat dilakukan dengan (Vernando, 2004:5):

1. Membesar-besarkan penghasilan karyawan.
2. Memperbesar total gaji dengan mencantumkan nama karyawan-karyawan yang fiktif.
3. Tidak menghapus nama karyawan-karyawan yang sudah berhenti.
4. Memperbesar penjumlahan gaji.
5. Tidak membukukan uang yang dipotong dari gaji karyawan.
6. Menahan gaji yang tidak diambil oleh yang berhak.

Pengendalian terhadap biaya tenaga kerja dapat tercapai apabila terdapat suatu pengendalian internal yang memadai di perusahaan. Ada kalanya suatu perusahaan tumbuh dan berkembang dengan mengabaikan proses pengendalian, padahal pengendalian merupakan alat untuk mencapai tujuan dan supaya tujuan tersebut tidak menyimpang. Oleh karena itu bagi perusahaan yang sedang tumbuh dan berkembang diperlukan pengendalian internal, karena peranannya amat vital bagi perusahaan. (Vernando, 2004:6).

Pengertian pengendalian internal menurut *Statement on Auditing Standards (SAS)* No. 78 yang dikeluarkan pada bulan Desember 1995 oleh AICPA adalah:

*“Internal control is process – effected by an entity is board of director, management, and other personal – designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in the following categories: (a). reliabilitiy of financial reporting, (b). effectiveness and efficiency of operation, and (c). compliance with applicable laws regulation.”*

Arti dari definisi tersebut adalah:

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai bahwa tujuan-tujuan yang diterapkan dapat dicapai dalam kategori-kategori sebagai berikut: (a) Keandalan laporan keuangan, (b) Efektivitas dan efisiensi operasi, (c) Ketaatan pada hukum dan peraturan yang diterapkan.

Definisi *internal audit* menurut Taylor dan Glezen (1994:7) adalah:

*“Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate its activities as a service to the organization”.*

Pengertian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Audit internal adalah suatu kegiatan penilaian bebas yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara menyajikan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar-komentar penting terhadap kegiatan manajemen.

Tujuan pengendalian internal atas penggajian adalah (Vernando, 2004:7)

1. Untuk menetapkan jumlah yang benar dari gaji yang dibayarkan kepada setiap pegawai untuk memperoleh keyakinan atau jaminan bahwa gaji itu dibayarkan kepada yang berhak.
2. Untuk mencegah pembayaran gaji kepada pegawai fiktif atas jumlah gaji yang dibayarkan terlalu besar atau tidak benar.

Penerapan pengendalian internal yang memadai diharapkan dapat memberikan jaminan yang pasti bagi tujuan perusahaan yang mencakup dapat diandalkannya laporan keuangan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi serta ditaatinya kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Sehingga faktor tenaga kerja harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan perusahaan, karena akan mempengaruhi dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk menghindari inefisiensi dalam penggunaan tenaga kerja diperlukan suatu pengendalian internal dalam setiap bagian dalam perusahaan (Setiany, 2004:5).

Hubungan antara audit internal dengan efektivitas pengendalian internal gaji merupakan relevansi yang sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi peranan audit internal dalam membantu pencapaian tujuan pengendalian internal gaji, diantaranya penetapan pembayaran gaji secara tepat dan benar. Tepat berarti jumlahnya telah dihitung dan ditetapkan sebagaimana mestinya dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Benar adalah telah dibayarkan tepat waktu dan tepat orang serta dapat memantau terjadinya kecurangan-kecurangan yang mungkin terjadi (Hertawan, 2004:10).

Atas hal-hal diatas, penulis merumuskan hipotesis “Audit Internal Berpengaruh Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Gaji”.

## **1.6 Metode Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif analitis yang melukiskan, memaparkan, melaporkan suatu

keadaan, suatu objek atau peristiwa yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan faktor yang tampak dan nyata pada situasi, dimana data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan dianalisis (Zebua, 2006:8)

Upaya pengumpulan data untuk keperluan penelitian ini diperoleh dengan cara (Sugiyono, 2004:65)

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan dengan cara mencari dan mengumpulkan bahan dengan cara mempelajari dan membaca buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan data penunjang, tujuannya adalah mendapatkan data tertulis.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan:

- a. Wawancara atau *interview*, merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang berwenang dan bertanggung jawab dengan objek penelitian yang sedang diteliti oleh penulis.
- b. Observasi atau meninjau langsung ke Bandung *Trade Centre* untuk mendapatkan data yang diperlukan.
- c. Kuesioner atau daftar pertanyaan.

Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan dengan menyusun daftar pertanyaan yang disampaikan kepada para karyawan di Bandung *Trade Centre*.

Adapun metode pengolahan data yang akan digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah metode analisis *regresi* karena untuk meramalkan atau memperkirakan nilai dari satu variabel dalam hubungannya dengan variabel yang lain. Untuk menilai sejauh mana peranan audit internal terhadap efektivitas pengendalian internal gaji, dapat diketahui dengan melihat apakah masing-masing variabel audit internal sebagai variabel bebas memiliki pengaruh yang berarti terhadap efektivitas pengendalian internal gaji sebagai variabel *y* (Hasan, 2002:219).

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dan pengumpulan data dilakukan pada Bandung *Trade Centre*, yang bergerak di bidang jasa perdagangan dan pusat bisnis yang berlokasi di Jalan Dr. Djunjunan no. 143-149 Bandung. Penelitian ini diadakan pada bulan Maret 2008 sampai dengan terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

