

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia mulai mengalami peningkatan, hal ini ditandai dengan semakin tajamnya persaingan di seluruh bidang usaha. Di dalam menghadapi persaingan tersebut, maka, suatu perusahaan berusaha untuk mempertahankan sekaligus mengembangkan usahanya tersebut. Pada dasarnya, tujuan utama setiap perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah, baik yang bergerak di bidang jasa, perdagangan ataupun perindustrian, cenderung untuk mendapatkan laba sehingga dapat mengembangkan perusahaannya menjadi perusahaan yang lebih besar. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan dan sasaran, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki suatu sistem pengendalian intern yang baik.

Pengendalian intern dalam suatu perusahaan merupakan salah satu unsur yang dapat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, karena bagaimanapun baiknya suatu sistem yang telah dijalankan bila tidak disertai dengan pengendalian yang memadai, akan mengakibatkan terjadinya penyelewengan-penyelewengan yang dapat merugikan dan menghambat kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan sistem pengendalian intern yang baik, pimpinan dapat mengetahui kejadian yang penting dalam perusahaan melalui data dan informasi yang dapat dipercaya,

sehingga kegiatan dan keamanan harta perusahaan dapat terjamin dan berbagai resiko kecurangan, manipulasi, atau pemborosan dapat dihindari.

Peranan karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan menginginkan agar para karyawan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaji merupakan salah satu unsur yang menentukan semangat kerja karyawan. Sehingga pembayaran gaji yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan dikatakan berjalan dengan baik salah satunya adalah dengan terciptanya suatu hubungan timbal balik dengan karyawan.

Dalam pembayaran gaji, perlu diperhatikan dan diawasi secara baik untuk menghindari kemungkinan timbulnya kerugian. Karena, dalam kenyataannya sering terjadi manipulasi dan pembayaran gaji yang tidak tepat kepada karyawan. Sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya yang berlebihan dengan adanya kecurangan tersebut.

Oleh karena itu, untuk menghindari masalah tersebut dibutuhkan suatu sistem yang memadai dan efektif, sehingga perusahaan dapat melakukan sistem pengendalian intern terhadap aktivitas perusahaan bagian penggajian. Dengan adanya sistem pengendalian intern, perusahaan mendapatkan suatu keyakinan bahwa sumber daya yang ada dalam perusahaan sudah digunakan secara efektif dan efisien dalam upaya pencapaian tujuan sistem pengendalian itu sendiri. Sistem pengendalian yang tidak memadai, dapat menyebabkan terjadinya kerugian bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri.

PT. Pelangi Steel adalah perusahaan jasa sekaligus perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang baja. Dalam proses produksi, dibutuhkan banyak sekali proses yang harus dilaksanakan sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan pelanggan. Di dalam perusahaan ini, tidak membutuhkan terlalu banyak tenaga kerja, karena termasuk dalam perusahaan kecil tetapi sudah berkembang. Aktivitas perusahaan yang mencolok adalah perhitungan dan penetapan gaji tenaga kerja, sehingga penulis tertarik untuk meneliti sistem penggajian pada PT. Pelangi Steel.

Atas dasar latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

**“Peranan Sistem Pengendalian Intern Penggajian Dalam Menunjang Akurasi Pembayaran Gaji Karyawan Pada PT. Pelangi Steel”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

- a. Bagaimana penerapan sistem pengendalian intern penggajian pada PT. Pelangi Steel?
- b. Sejauh mana peranan sistem pengendalian intern penggajian dalam menunjang pembayaran gaji pada karyawan?

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

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui penerapan sistem pengendalian intern penggajian pada PT. Pelangi Steel.
- b. Mengetahui sejauh mana penerapan sistem pengendalian intern penggajian dapat menunjang pembayaran gaji pada karyawan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan juga sebagai salah satu syarat mengikuti ujian sarjana lengkap dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha Bandung.

2. Bagi PT. Pelangi Steel

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan bahan pemikiran yang berguna dalam membantu mengendalikan masalah dalam PT. Pelangi Steel yang berkaitan dengan sistem pengendalian intern penggajian dan pembayaran gaji.

### 3. Bagi pihak-pihak lainnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang membantu pihak-pihak lain yang akan melakukan penelitian dalam bidang dengan cakupan yang sama.

## 1.5 Rerangka Pemikiran

Salah satu kewajiban yang seharusnya dipenuhi oleh perusahaan adalah pembayaran gaji yang sesuai kepada masing-masing karyawannya. Selain itu, gaji itu harus sesuai dengan kinerja dari setiap karyawan dan tidak ada penyimpangan dalam jumlah yang harus dibayarkan pada karyawan. Untuk itulah, diperlukan pengendalian yang memadai.

Definisi pengendalian menurut Robert N. Anthony, John Dearden & Norton M. Bedford yang diterjemahkan oleh Agus Maulana (1992) adalah: “suatu konsep yang luas yang dapat diterapkan kepada manusia, benda, situasi, dan organisasi.” Dalam organisasi, pengendalian mencakup baik pengendalian manajemen maupun proses-proses pengendalian dan perencanaan lainnya.

Sistem pengendalian dibentuk untuk menyediakan sarana pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan itu, diperlukan koordinasi yang baik antara setiap karyawannya. Tetapi, ada karyawan-karyawan yang tidak memberikan kinerja yang optimal. Dalam hal ini, sistem pengendalian juga memiliki peranan yang penting sebagai *controller* dan menjaga supaya setiap karyawan tetap bisa memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan. Dengan adanya pengendalian yang baik, maka, perusahaan

tersebut juga dapat berjalan dengan baik dan penyimpangan dapat diminimalisasikan. Dalam perusahaan, sistem pengendalian yang sudah ada tersebut, lebih dikenal dengan sistem pengendalian intern.

Pengertian sistem pengendalian intern menurut AICPA (*American Institute Certified Public Accountant*), adalah “meliputi struktur organisasi dan segala cara-cara serta tindakan-tindakan dalam suatu perusahaan yang saling dikoordinasikan yang dimaksud untuk mengamankan hartanya, menguji ketelitian dan kebenaran data akuntansinya, meningkatkan efisiensi operasinya serta mendorong ketaatan pada kebijaksanaan-kebijaksanaan yang telah digariskan oleh pimpinan perusahaan.”

Seperti yang telah dikemukakan di atas, bahwa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap PT. Pelangi Steel karena perusahaan ini mempunyai kapabilitas yang tinggi dalam menjalani perusahaannya. PT. Pelangi Steel juga menganggap bahwa pengendalian merupakan aspek yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**“Peranan Sistem Pengendalian Intern Penggajian Dalam Menunjang Akurasi Pembayaran Gaji Karyawan Pada PT. Pelangi Steel”**

## 1.6 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode 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.

Adapun teknik-teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

#### a. Wawancara

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

#### b. Pengamatan Langsung (Observasi)

Pengumpulan data primer secara langsung, dengan mengadakan penelitian terhadap aktivitas yang sedang diteliti.

#### c. Kuesioner

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

d. Dokumentasi

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

Pengumpulan data dengan mempelajari dan membaca literatur, 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 terjadi.

3. Internet

Pengumpulan data dengan membuka situs-situs yang berhubungan dengan gaji dan karyawan.

Dalam melakukan penelitian, penulis mengumpulkan data yang diperoleh dari objek penelitian, yaitu 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.

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 Sistem Peranan Penggajian Dalam Menunjang Akurasi Pembayaran Gaji Karyawan Pada PT. Pelangi Steel.” Yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Sistem Pengendalian Intern Penggajian.

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

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

Untuk mengetahui sistem peranan pengendalian intern penggajian dalam menunjang akurasi pembayaran gaji pada karyawan, maka, langkah pertama dalam prosedur pembuatan keputusan mengenai pengujian kedua variabel diatas adalah menetapkan hipotesis, yaitu:

H<sub>0</sub>: Sistem pengendalian intern penggajian tidak berperan dalam mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan.

H<sub>1</sub>: Sistem pengendalian intern penggajian berperan dalam mendukung akurasi pembayaran gaji karyawan.

## **1.7 Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada sebuah perusahaan jasa sekaligus perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang baja, yaitu PT. Pelangi Steel, yang berlokasi di Jl. Satria Raya II No. 8, Bandung.