

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan berkembangnya komunikasi dan teknologi, perusahaan dihadapkan pada persaingan yang semakin kompetitif. Tidak sedikit perusahaan yang tidak mampu untuk bersaing dan mempertahankan laju operasinya sehingga berakibat berakhirnya operasi perusahaan. Keadaan ini membuat setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan pemanfaatan sumber daya secara efisien agar perusahaan dapat terus berkembang dan bertahan dalam persaingan.

Perusahaan yang semakin berkembang tentunya membuat operasi perusahaan dan permasalahan yang dihadapi semakin kompleks. Di lain sisi, pimpinan perusahaan juga tidak mungkin dapat mengawasi setiap kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen membutuhkan pengendalian intern. Pengendalian intern merupakan suatu alat atau prosedur yang diterapkan pada setiap aktivitas perusahaan yang dapat memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa para bawahan menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang ditetapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pengendalian intern bertujuan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi, dan mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Pengendalian

intern dalam pelaksanaannya dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor keberhasilan kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan karena produktivitas perusahaan serta kualitas barang dan jasa yang dihasilkan tergantung pada kemampuan dan keahlian dari tenaga kerja tersebut. Tenaga kerja yang bermutu dan profesional perlu untuk dipertahankan dan dikelola dengan baik. Salah satu caranya yaitu dengan pemberian imbalan.

Schuler dan Jackson (1999) menyatakan bahwa pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Peningkatan pengetahuan tentang pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi pegawai.

Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang. Kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan yang termasuk kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan. Imbalan bukan uang adalah kepuasan yang diterima pegawai dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/ atau lingkungan fisik dimana pegawai bekerja. Termasuk imbalan bukan uang misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri,

fleksibilitas karir, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

Imbalan bukan uang juga penting untuk diperhatikan, misalnya mengenai rasa aman. Saat ini, di Indonesia banyak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran yang disebabkan adanya krisis moneter yang mengakibatkan banyak pegawai merasa tidak aman dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Beberapa perusahaan untuk mengatasi hal ini berusaha menenangkan pegawainya dengan menawarkan rasa aman untuk tidak di PHK.

Semakin banyak simbol status yang dimilikinya, misalnya memperoleh fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, atau memperoleh kenaikan pangkat, maka pegawai yang bersangkutan akan merasa berhasil memuaskan kebutuhannya. Salah satu kebutuhan yang terpuaskan itu misalnya kebutuhan untuk dihargai dan dihormati oleh orang-orang dalam lingkungan kerjanya atau masyarakat di sekitarnya. Siagian (1995: 79) menyatakan bahwa:

“Status merupakan faktor motivasional yang penting, sebab status dipandang sebagai peringkat prestise seseorang dalam suatu organisasi, seperti jabatan, pangkat dan fasilitas yang diperoleh”.

Imbalan ekstrinsik yang selanjutnya disebut sebagai kompensasi dan diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu instansi kepada pegawainya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hal ini bukan berarti imbalan intrinsik tidak penting. Sebagian besar pegawai, terutama yang berada pada tingkat paling rendah dalam struktur organisasi, misalnya *staff*, kebutuhan fisiologis dirasakan sebagai kebutuhan yang utama. Hal inilah yang menyebabkan imbalan ekstrinsik menjadi lebih dominan dan dirasa lebih penting dibandingkan imbalan intrinsik.

Hersey dan Blanchard (1995) berpendapat bahwa bagi kelompok pegawai yang telah memiliki jaminan kebutuhan fisiologis dan rasa aman, maka imbalan intrinsik guna meningkatkan harga dirinya menjadi motivasi utama dalam bekerja.

Tantangan bagi perusahaan adalah bagaimana mengelola keuangan agar setiap karyawan menerima gaji sesuai dengan gaji yang ditetapkan, dan tepat waktu dalam pembayarannya. Manajemen sumber daya manusia dan siklus penggajian meliputi penggunaan tenaga kerja dan pembayaran ke semua pegawai dengan memperhatikan klasifikasi atau metode penentuan kompensasi.

Siklus ini menjadi penting dengan beberapa alasan. Pertama, karena gaji, upah, pajak penghasilan pegawai, dan beban pegawai lainnya merupakan komponen utama pada kebanyakan perusahaan; kedua, karena beban tenaga tenaga kerja (*labour*) merupakan pertimbangan penting dalam penilaian persediaan pada perusahaan manufaktur dan konstruksi. Klasifikasi dan alokasi beban upah yang tidak semestinya dapat menyebabkan salah saji laba bersih secara material. Terakhir, karena penggajian merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan sejumlah besar sumber daya perusahaan karena inefisiensi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: PERANAN INFORMASI YANG LENGKAP DAN AKURAT DALAM SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN UNTUK MENINGKATKAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN PADA PD.MUTIARA JAYA.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Prosedur penggajian di PD. Mutiara Jaya Bandung
2. Bagaimana informasi dalam sistem informasi akuntansi PD. Mutiara Jaya Bandung
3. Bagaimana peranan informasi yang lengkap dan akurat dalam sistem informasi akuntansi penggajian untuk meningkatkan sistem pengendalian intern penggajian pada PD. Mutiara Jaya Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian yang dilaksanakan adalah untuk mengumpulkan data, menghitung dan mengetahui efektivitas pengendalian siklus penggajian dalam rangka menunjang informasi yang lengkap dan akurat pada PD Mutiara Jaya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui prosedur penggajian di PD. Mutiara Jaya Bandung
2. Untuk mengetahui informasi dalam sistem informasi akuntansi PD. Mutiara Jaya

3. Untuk mengetahui peranan informasi yang lengkap dan akurat dalam sistem informasi akuntansi penggajian untuk meningkatkan sistem pengendalian intern penggajian pada PD. Mutiara Jaya Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan ekonomi yang berkaitan dengan sistem penggajian yang ada di perusahaan.

2. Bagi pembaca skripsi ini

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak lain yang tertarik dengan topik ini sehingga dapat bermanfaat sebagai referensi penulisan mengenai unsur-unsur yang berkaitan dengan topik ini secara lebih lanjut dan menambah pengetahuan mengenai efektivitas pengendalian dalam siklus penggajian.