

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latang Belakang Penelitian

Dalam Menghadapi persaingan di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Dalam memaksimalkan keuntungan untuk meningkatkan kesejahteraan perusahaan, maka perusahaan membuat target di setiap perencanaan. Salah satu target yang paling utama yaitu target dari hasil produk. Hasil produk ini tercapai sesuai target apabila produktivitas kerja karyawan sudah maksimal.

Menurut Hasibuan (2016:126) produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (Input). Sedangkan menurut Sutrisno (2017:102) produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara

efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Sesuai dengan pengertian di atas maka kita dapat melihat perhitungan target dan realisasi kerja karyawan terhadap hasil produk yang di hasilkan selama tahun 2017.

Tabel 1.1 Perhitungan Target dan Realisasi Kerja Karyawan
PT. Cahaya Subur Abadi Tahun 2017

BULAN	TARGET PRODUKSI	REALISASI	PRESENTASE
JANUARI	5.000	3.500	70%
FEBRUARI	6.000	4.000	67%
MARET	7.000	6.500	93%
APRIL	8.000	7.500	94%
MEI	10.000	9.000	90%
JUNI	10.000	10.000	100%
JULI	10.000	10.000	100%
AGUSTUS	5.000	4.500	90%
SEPTEMBER	5.000	3.500	70%
OKTOBER	5.000	3.500	70%
NOPEMBER	5.000	3.000	60%
DESEMBER	5.000	5.000	100%
JUMLAH	81.000	70.000	86%

Sumber : Data Sekertaris Direktur PT. Cahaya Subur Abadi

Dapat dilihat dari tabel 1.1 perhitungan target dan realisasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Subur Abadi selama 2017, adapun jumlah target selama tahun 2017 adalah 81.000 hasil produk dan realisasi 70.000 hasil produk dengan hasil presentase adalah 86%. Terjadinya tidak tercapainya target selama satu tahun diduga karena adanya permasalahan pada pengendalian internal penggajian karyawan yang masih berjalan kurang maksimal yang mengakibatkan kerja karyawan yang kurang efektif. Adapun kelemahan pengendalian internal penggajian di PT Cahaya Subur Abadi selama ini seperti sistem penggajian yang terjadi masih sering terjadi kesalahan pencatatan perhitungan gaji. Karena sistem perhitungan gaji yang masih di lakukan dengan sistem menggunakan MS. Excel dan masih terjadi rangkap jabatan antara bagian keuangan dengan bagian payroll.

Salah satu alasan yang paling penting bagi manusia untuk bekerja untuk mendapatkan gaji. Melalui gaji tersebut dimaksudkan manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Semakin besar gaji yang di terima oleh seorang pekerja biasanya rasa kepuasan terhadap karyawan untuk tetap bekerja dengan semangat dan motivasi tinggi memenuhi kesejahteraannya.

Gaji mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan karyawan akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harganya. Akibatnya, apabila karyawan memandang gaji yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat, dan motivasi mereka bisa menurun.

Setelah karyawan diterima, mereka juga perlu dimotivasi agar mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini khususnya karyawan yang berprestasi dan mempunyai yang kontribusi besar terhadap perusahaan maka harus diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap. Organisasi atau perusahaan haruslah memperhatikan kesejahteraan karyawannya, salah satu caranya dengan adanya sistem balas jasa atau tunjangan yang seimbang dan dinamis. Melalui sistem tunjangan tersebut, organisasi/perusahaan akan dapat mengharapkan adanya kepuasan kerja pegawai.

Permasalahan gaji dan kesejahteraan karyawan menjadi masalah yang berkaitan hajat hidup yang harus ditangani secara profesional. Sebab masalah ini tidak saja menyangkut berapa rupiah seorang karyawan atau pimpinan harus digaji atas pekerjaannya, tetapi juga memberikan implikasi yang sangat luas baik dalam rangka sistem kepegawaian yang berlaku, bobot pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya, maupun kaitan moral dan tanggung jawab sosial organisasi serta kesejahteraan atas hidup karyawan dan keluarganya. Juga pada hakekatnya gaji dan kesejahteraan karyawan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2017:185) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijakan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Menurut informasi yang penulis dapatkan di PT. Cahaya Subur Abadi yang peneliti wawancara “kondisi kesejahteraan karyawan saat ini perlu di

perhitungkan pada karyawan bagian produksi di PT. Cahaya Subur Abadi, gaji yang di berikan perusahaan belum bisa membuat kebutuhan rumah tangga terpenuhi, karena masih sering terjadi gaji yang diberikan tidak sesuai kinerja karyawan, contohnya jam kerja sehari 8 jam tetapi sering terjadi jam kerja menjadi 9 jam, yang seharusnya 1 jam kerja menjadi hitungan lembur tapi ini tidak, sehingga gaji yang di terima tidak sesuai dengan yang seharusnya di berikan. Perbedaan gaji antara karyawan tetap dengan karyawan baru (karyawan kontrak) tidak ada perbedaan gaji yang signifikan, ini menandakan masih kurangnya sistem dan pengendalian internal penggaji yang ada di perusahaan yang berakibat ke produktivitas kerja karyawan”.

Setiap perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang sebesar besarnya. Faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan tersebut dalam hal ini yang paling utama adalah modal, alat produksi, sumber daya alam serta ditunjang oleh sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau karyawan yang merencanakan, mengorganisasikan melaksanakan serta mengawasi jalanya kegiatan dalam suatu perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya paling penting bagi suatu perusahaan karena faktor manusia merupakan salah satu penunjang keberhasilan suatu perusahaan, sehingga tanpa didukung oleh tenaga kerja suatu perusahaan tidak akan menghasilkan suatu produk apapun, oleh karena itu keberadaanya harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Romney dan Steinbart (2016:546) keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada pegawai yang memiliki kemampuan dan pegawai yang memiliki motivasi karena pengetahuan dan kemampuan mereka memengaruhi kualitas dari barang serta jasa yang diberikan ke pelanggan.

Setiap organisasi, entitas atau perusahaan harus dikelola dengan baik agar tujuan yang ingin dicapai oleh entitas atau perusahaan dapat tercapai. Pengelolaan perusahaan dilakukan oleh manajemen dengan mengolah informasi yang diperoleh dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang baik adalah pengambilan keputusan yang didasarkan oleh informasi yang tepat dan akurat. Untuk memenuhi hal tersebut diperlukan sistem informasi akuntansi yang merupakan salah satu bagian dari sistem informasi. Menurut Sujarweni (2015:127) sistem penggajian dan pengupahan adalah sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk memberi upah dan gaji kepada parakaryawan atas jasa-jasa yang mereka berikan.

Berkaitan dengan pentingnya informasi akuntansi pada suatu perusahaan maka seharusnya pengumpulan data dikelola secara efektif untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat, efisien, dan tepat waktu dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga akan memberikan kemudahan dalam pekerjaan di perusahaan salah satunya dengan sistem informasi akuntansi penggajian.

Suatu perusahaan sebaiknya mempunyai sistem penggajian yang baik karena jika perusahaan tersebut tidak memiliki suatu sistem penggajian yang baik akan menyebabkan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan dalam melaksanakan tanggungjawab masing-masing. Pencegahan penyelewengan dapat

dilakukan dengan adanya pemisahan tugas atau fungsi yang tegas antara fungsi operasional, fungsi otorisasi, dan fungsi pencatatan. Adanya sistem otorisasi dan pencatatan penggajian yang baik. Adanya praktek-praktek yang sehat dalam sistem akuntansi penggajian, misalnya menggunakan presensi dengan sidik jari.

Untuk mengatasi kekeliruan akibat tidak teliti dan tidak tepatnya penempatan, pengolongan, pencatatan serta pembayaran atas gaji, maka perlu diatur tingkat kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian juga mengenai ketentuan untuk kesejahteraan karyawan harus ditetapkan kebijakan, sistem maupun prosedur yang didukung dengan formulir-formulir atau catatan – catatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan dan pembayarannya. Dalam sistem informasi akuntansi penggajian karyawan, manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengumpulkan data dan memelihara data, mengubah data tersebut menjadi informasi, dan melaporkan informasi itu kepada pemakai. Karena dalam hal ini bersumber daya manusia sebagai divisi yang bertanggung jawab dalam menjalankan suatu sistem penggajian yang terkomputerisasi agar kegiatannya berjalan dengan efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Romey dan Steinbart (2016:545) siklus sumberdaya manusia (MSDM)/penggajian adalah serangkaian aktivitas bisnis dan operasi pengolahan data terkait yang terus menerus berhubungan dengan mengelola kemampuan pegawai secara efektif.

Adapun penelitian terdahulu dilakukan Yenni Vera Fibriyanti (2017) analisis informasi akuntansi penggajian dalam rangka efektivitas pengendalian internal perusahaan. Fungsi-fungsi yang terkait dalam sistem informasi akuntansi penggajian pada PT. Populer Sarana Medika kurang baik dan belum sesuai dengan teori karena pada bagian akuntansi masih merangkap sebagai pencatatan waktu hadir, pembuatan daftar gaji dan juga melaksanakan pembayaran gaji karyawan.

Syahril Effendi (2014) pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap produktivitas karyawan (Studi Pada PT. Dynacast Indonesia). Terdapat pengaruh positif antara sistem informasi akuntansi penggajian karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil uji data statistik menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi penggajian.

Shinta Oktafien dan Neng Bayyinah (2015) sistem pengendalian internal penggajian terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Pada PT. Mandala Multifinace, Tbk Bandung). Sistem pengendalian internal penggajian berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandala Multifinace, Tbk Bandung, namun sebaiknya sistem pengendalian internal penggajian di perusahaan di ganti dengan aplikasi penggajian yang baru, bila perlu penambahan aplikasi yang lebih memudahkan pelaksanaan penggajian. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi pemberian hadiah dan bonus kepada pegawai yang berprestasi dan mempunyai talenta dengan maksud agar pegawai semakin terdorong untuk memajukan perusahaan lebih baik dalam produktivitas kerja.

Perusahaan juga harus lebih memperhatikan mutasi dan rotasi jabatan bagi karyawan yang sudah lama bekerja karena itu akan membuat karyawan merasa terhormat dan menambah semangat kerja karyawan.

Agustina Indriyani (2014) analisis pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan operation department (Studi Pada PT. Export Leaf Indonesia). Adanya pengaruh antara gaji dan tunjangan terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu perusahaan hendaknya meningkatkan upah dan tunjangan kesejahteraan yang tinggi terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu tersebut penulis dapat menduga pengendalian interanal penggajian di perusahaan belum sepenuhnya memahami dalam menerapkan sistem informasi akuntansi dan masih terdapat ketidakteelitian dan ketidaktepatan penempatan, penggolongan, pencatatan perhitungan, serta pembayaran atas gaji sehingga sistem penggajian tidak berjalan dengan efektif, dalam penggajian yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengendalian Internal Penggajian Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Subur Abadi”**

1.2. Identifikasi Masalah

Penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian internal penggajian harus dilaksanakan dengan baik agar mencapai tujuan dari penerepan sistem itu sendiri. Apalagi dengan melihat biaya gaji merupakan salah satu biaya yang pengeluarannya tidak sedikit yang wajib di bayarkan pada waktu periodenya. Maka dapat diidentifikasi beberapa kemungkinan masalah yang akan tibul sebagai berikut :

1. Kurangnya pengendalian internal gaji antara karyawan yang sudah lama bekerja (Karyawan Tetap) degan karyawan baru (Karyawan Kontrak).
2. Perhitungan gaji yang tidak sesuai dengan jam kerja.
3. Sering terjadinya kesalahan pencatatan dan perhitungan gaji.
4. Produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal.
5. Sistem infromasi akuntansi penggajian yang belum tersedia dengan efektif dan efisien.
6. Masih adanya rangkap jabatan antara bagian keuangan dan payroll.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diungkapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap produktivitas kerja karyawan?

2. Bagaimana pengaruh pengendalian internal penggajian terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian internal penggajian terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penulisan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap produktivitas kerja karyawan .
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal penggajian terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian internal penggajian terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama untuk:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Untuk mengetahui mengenai sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian internal penggajian terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - b. Untuk mengetahui kemampuan mahasiswa dalam memahami dan menyerap ilmu yang diperoleh.

- c. Sebagai referensi penelitian lain yang akan memiliki tentang sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian internal penggajian terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang bersifat teoritis dan praktis.

b. Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan perusahaan untuk kemajuan dalam sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian internal penggajian terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Akademisi

Dapat berguna sebagai referensi informasi dalam penelitian selanjutnya dan sebagai sarana dalam upaya pengembangan ilmu khususnya akuntansi.

d. Bagi Pihak Lain

Diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan pembaca dapat mengetahui mengenai sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian internal penggajian terhadap produktivitas kerja karyawan.