

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring berkembangnya perekonomian modern saat ini, perlu menentukan biaya operasional dengan lebih efektif, efisien dan ekonomis. Perusahaan akan terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Akuntansi memainkan peran penting dalam membantu segala usaha bisnis memanfaatkan sumber daya manusia dan pengembangannya secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau tenaga kerja untuk menjalankan seluruh operasionalnya. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki perjanjian kerja tertulis yang mendukung pencapaian perusahaan. Setiap perusahaan memberikan layanan atau kompensasi senilai satu bulan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. (Agatha, 2018: 7).

Gaji mempunyai arti yang sangat penting bagi individu karyawan karena besar atau kecilnya gaji mencerminkan nilai pekerjaan bagi diri mereka sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan yang mutlak bagi seorang pekerja akan menentukan skala hidupnya, sedangkan pendapatan relatif mencerminkan status, martabat, dan nilainya. Oleh karena itu, jika karyawan yakin bahwa mereka menerima gaji yang tidak mencukupi, maka kinerja, motivasi, dan semangat mereka akan menurun.

Masalah penggajian menjadi sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena alokasi biaya tenaga kerja yang tidak tepat akan mempengaruhi perhitungan laba bersih dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu pengelolaannya harus selalu diperhatikan. Pengawasan yang efektif dapat mencegah kesalahan dalam perencanaan dan pelaporan keuangan yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Besaran gaji karyawan harus didasarkan dengan kualifikasi keahlian, pengalaman dan tingkat pendidikan karyawan yang bersangkutan serta diselaraskan dengan peraturan pemerintah.

Proses pembayaran gaji suatu perusahaan pada umumnya meliputi beberapa tahapan seperti perhitungan gaji, pencatatan gaji, dan pembayaran

gaji. Setiap proses rentan terhadap kesalahan karena keterkaitan pembayaran gaji yang tidak akurat, bahkan dapat terjadi kecurangan karena manajemen proses penggajian yang tidak tepat. Menurut Mulyadi (2016: 17), sistem informasi akuntansi penggajian dirancang untuk membantu perusahaan dalam menghitung dan membayar gaji karyawannya. Alokasi biaya kompensasi yang tepat memungkinkan perusahaan memaksimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Maya Ariesti Vinastri, Jenny Morasa, Sonny Pangerapan (2019: 182) menyatakan bahwa sebagai perusahaan dengan jumlah sumber daya manusia atau pekerja yang banyak terkadang menemui ketidakakuratan dalam mengatasi permasalahan sistem penggajian di dalam perusahaan. Yurmaini dan Khairil (2019: 417) menyatakan bahwa tidak adanya slip gaji membuat karyawan tidak menyadari berapa besar gaji yang diterimanya dan berapa yang dipotong dari karyawan setiap bulannya. Hendhy Indra Pratama dkk. (2020: 55) menyatakan bahwa departemen manajemen personalia melakukan banyak tugas, yaitu tugasnya adalah mencatat waktu kehadiran dan menyiapkan penggajian, yang dapat menyebabkan proses penggajian yang panjang dan dapat menyebabkan kecurangan.

Ririn Fauziya Ilmi dkk. (2022: 39) menyatakan bahwa sebuah struktur organisasi yang memiliki pembagian mengenai tanggung jawab fungsional, sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang jelas, serta praktik penggajian dan sistem penggajian yang baik masih memiliki kekurangan yaitu tidak adanya kartu waktu kerja yang dapat mengakibatkan buruknya kinerja perusahaan, praktik kesehatan karyawan di tempat kerja atau dalam fungsi berbagai departemen. Neneng Ekawati, Yohanes August Goenawan (2023: 3460) menyatakan bahwa sistem penggajian sudah terkomputerisasi, namun dalam praktiknya masih terdapat banyak posisi dalam pengendalian internal sehingga mengakibatkan terjadinya kecurangan dan kesalahan dalam pencatatan, penghitungan dan pembayaran gaji. Sa'diyah Nurshabrina Umar dkk (2023: 171) mengungkapkan bahwa sistem penggajian yang sudah terkomputerisasi masih dapat mengalami kesalahan dan pemeliharaan, sehingga setiap karyawan tidak mempunyai

akses terhadap data kehadirannya. Hal ini akan menyebabkan data hadir karyawan dicatat sebagai ketidakhadiran dan mengakibatkan pengurangan gaji karyawan. Selain *human error*, HRD juga lupa mereview jam lembur sehingga mengakibatkan ketidakmampuan membayar lembur di kemudian hari.

PT. XYZ merupakan perusahaan manufaktur dengan jumlah karyawan yang banyak, namun masih menggunakan sistem manual dalam penentuan gaji karyawan. Akibatnya dapat terjadi kesalahan yang menjadi masalah, yaitu karyawan menerima hasil pembayaran gaji yang berbeda. Faktor eksternal karyawan menjadi salah satu pemicu hasil penggajian berbeda, karena HR hanya melihat kehadiran karyawan yang diambil dari absensi yang menggunakan sidik jari dan direkap kembali setiap bulannya. Dalam produktivitas kerja, perbedaan tingkat kemampuan karyawan menjadi salah satu faktor internal yang menyebabkan hasil pembayaran gaji yang berbeda-beda.

Penelitian ini diharapkan dapat memecahkan atau mengurangi permasalahan yang dihadapi di PT. XYZ memastikan sistem penggajian perusahaan berfungsi dengan baik dan meningkatkan kinerja serta tunjangan karyawan, sehingga karyawan dapat tetap bekerja sesuai aturan dan tanggung jawab yang disepakati.

Berdasarkan penjelasan di atas dan mengingat pentingnya membangun sistem informasi akuntansi penggajian, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul "**Analisis Efektivitas dan Efisiensi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pada PT. XYZ**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas sistem informasi akuntansi penggajian pada PT. XYZ?
2. Bagaimana efisiensi sistem informasi akuntansi penggajian pada PT. XYZ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui efektivitas sistem informasi akuntansi penggajian pada PT. XYZ.
2. Untuk mengetahui efisiensi sistem informasi akuntansi penggajian pada PT. XYZ.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan masalah diatas, manfaat penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Akademik
Untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan penelitian teoritis dan praktis tentang efektivitas dan efisiensi sistem informasi akuntansi penggajian.
2. Perusahaan
Menjadi bahan acuan dan masukan positif yang bermanfaat bagi pihak internal untuk memberikan gambaran tentang pentingnya memahami sistem informasi akuntansi penggajian agar dapat efektif dan efisien.
3. Masyarakat luar
Menjadi tambahan informasi agar masyarakat luar dapat mengetahui sistem informasi akuntansi penggajian.
4. Peneliti selanjutnya
Menjadi bahan kajian dan referensi lebih lanjut mengenai sistem informasi akuntansi penggajian untuk penelitian di masa mendatang.

E. Sistematika Penulisan

Pembahasan dan penyajian hasil penelitian ini akan disusun dengan sistematika penulisan yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan yang membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori yang berisikan tinjauan pustaka mengenai sistem informasi akuntansi penggajian, menyajikan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang berisikan tempat dan waktu penelitian yang sudah dilaksanakan, metode penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang mencakup sistem informasi akuntansi penggajian, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, serta membahas analisis data penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan saran yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang dapat digunakan oleh perusahaan dan pihak lain yang membutuhkannya.