

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sebuah perusahaan yang berdiri membutuhkan usaha untuk membuat manajemen perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien agar tercapai tujuan perusahaan tersebut. Faktor penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan adalah sumber daya manusia. Jika perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat dan berkompeten, maka perusahaan akan memiliki kesempatan untuk bertahan dan maju dalam persaingan usahanya karena tenaga kerja yang tepat akan mempengaruhi efektivitas kerja perusahaan itu sendiri.

Untuk menjalankan segala aktivitas termasuk yang berkaitan dengan sumber daya manusia dibutuhkan sistem pengendalian intern yang mengawasi semua prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengendalian intern merupakan bagian dari masing-masing sistem yang digunakan sebagai pedoman dan prosedural operasional perusahaan ataupun organisasi tertentu dalam perusahaan. Prosedur kerja yang berjalan sesuai ketetapan perusahaan dapat mengukur bagaimana kekurangan dan kelebihan prosedur tersebut. Untuk menentukan apakah prosedur tersebut membutuhkan rancangan baru, penambahan rancangan atau sudah cukup layak dan dapat diteruskan penerapannya perlu dilakukan pengendalian dan evaluasi. Tanggung jawab atas terlaksananya sistem pengendalian intern terletak pada manajemen. Pengendalian intern harus

dimonitor dan dievaluasi agar manfaat pengendalian intern tersebut berdaya guna, berhasil dan dapat dipertanggung jawabkan. Pengendalian intern yang baik dalam manajemen perusahaan, memberikan jaminan prestasi dan sasaran Efektivitas Kerja untuk efektifitas operasional perusahaan sehingga dapat membuat laporan keuangan yang sesuai yang bisa diterapkan dan diregulasikan. Salah satu komponen penting di perusahaan adalah kas perusahaan karna bersifat paling likuid diantara aktiva-aktiva lainnya, maka fokus yang paling diutamakan adalah pengendalian terhadap kas perusahaan. Sebaliknya jika pengendalian intern tidak baik maka harta atau kas yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi keuangan tidak efektif serta tidak akurat. Kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Untuk menyelamatkan kas perusahaan dibutuhkan hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan, khususnya untuk masalah penggolongan gaji yang adil dan jelas, adil berdasarkan prestasi kerja dan jelas antara hak dan kewajiban perusahaan sebagai pembayar gaji.

Perusahaan juga membutuhkan penerapan sistem penggajian yang terintegrasi. Dengan adanya sistem yang terintegrasi maka akan tercipta kerja sama yang menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Perusahaan dapat memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengendalian intern pada penggajian juga dibutuhkan agar menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan dalam perhitungan pembayaran gaji.

Efektifitas kerja karyawan adalah hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan atau instansi yang ingin berkembang, karena keberhasilan perusahaan dimulai dari keberhasilan karyawan yang bersangkutan di dalamnya. Dengan kata lain, efektifitas suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan didalamnya dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

PT. Medan Mesindo adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan barang dari besi atau baja, yaitu penempaan, pengepresan, dan penggulangan logam. Fenomena yang dihadapi oleh PT. Medan Mesindo adalah Dalam melaksanakan pengendalian intern terhadap penggajian, yaitu kurangnya perhatian manajemen perusahaan terhadap masa kerja karyawan untuk menciptakan gaji yang dapat menciptakan kepuasan karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja mereka. Perusahaan ini belum mempunyai sistem yang terintegrasi antara fingerprint dan administrasi penggajian. Sehingga beberapa karyawan hanya melakukan absensi manual (tanda tangan) dan tidak melakukan fingerprint menyebabkan ketidak disiplin an perekapan absensi. Sementara itu bagian administrasi personalia melakukan input ke software Ms. Excell, sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan pencatatan. Meskipun di PT. Medan Mesindo sudah menggunakan sistem terkomputerisasi tetapi perlu diadakannya evaluasi dari segi penerapan penggajiannya. Untuk mencapai efektifitas kerja, perlu diperhatikan penyesuaian kebutuhan karyawan sebagai pendekatan perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang nyaman.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas serta pentingnya suatu sistem penggajian yang terintegrasi serta perlu adanya pengendalian intern yang tepat

untuk menyediakan data yang cepat dan akurat dengan posisi yang tepat. Dengan demikian akan tercipta struktur gaji yang berdampak sebagai pengamanan harta atau kas yang dikeluarkan untuk melakukan pembayaran gaji kepada karyawan. Pada gilirannya akan tercipta efektifitas kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Atas dasar uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Analisis Pengendalian Internal dan Sistem Penggajian Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Medan Meshindo**”.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Pengendalian internal dan sistem penggajian mempunyai ruang lingkup yang sangat luas dan untuk membatasi ruang lingkup permasalahan yang ada di latar belakang, maka penulis hanya akan membahas :

1. Tidak adanya pendataan masa kerja untuk menciptakan jenjang gaji yang mendorong efektifitas kerja karyawan.
2. Pengolahan data administratif hanya mengandalkan input manual program *excell* tidak terintegrasi ke sistem *fingerprint*.
3. Pencatatan data administratif absensi yang tidak diotorisasi oleh bagian Personalia dan Umum sehingga memungkinkan adanya kecurangan.
4. Pengendalian internal belum terlaksana secara optimal

### **1.3. Batasan Masalah**

Sebagaimana diketahui bahwa pengendalian internal dan sistem penggajian yang biasanya dilakukan oleh perusahaan mencakup banyak hal oleh

karena itu penelitian ini hanya membahas mengenai pengendalian intern penggajian seperti pencatatan absensi, lembur karyawan, keterlambatan karyawan, pembayaran gaji dan laporan-laporan absensi bulanan karyawan. Penelitian ini tidak membahas tentang kegiatan perekrutan karyawan baru, pemutusan hubungan kerja, serta pemberian pesangon kepada karyawan.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah penerapan pengendalian internal berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada PT. Medan Mesindo?
2. Apakah penerapan sistem penggajian berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada PT. Medan Mesindo?
3. Apakah pengendalian internal dan sistem penggajian berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Medan Mesindo secara simultan?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah sistem pengendalian internal sudah sesuai unsur-unsur sistem pengendalian internal yang berlaku.
2. Untuk mengetahui apakah sistem penggajian karyawan di PT. Medan Mesindo sudah sesuai dengan unsur-unsur sistem penggajian yang berlaku.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern dan sistem penggajian mendukung efektifitas kerjakaryawan PT. Medan Mesindo.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penulis berharap, informasi yang diperoleh dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya adalah :

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sistem pengendalian internal dan penggajian dan pengaruhnya terhadap efektifitas kerja karyawan serta sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan starata 1 di Universitas Dharmawangsa.

2. Bagi Akademi dan Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian memberikan manfaat empiris bahwa sistem pengendalian internal penggajian berjalan baik dan optimal dalam mencapai efektifitas kerja karyawan.

3. Bagi Manajemen Perusahaan

Diharapkan menjadi bahan referensi yang bermanfaat untuk melakukan pengembangan perusahaan terhadap nilai pengendalian internal dan sistem penggajian yang selama ini berjalan pada penggajian dan agar dapat meningkatkan efektifitas manajemen perusahaan.