

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada setiap perusahaan wajib mempunyai tujuan tertentu yang dijadikan sebagai target pencapaian dalam melangsungkan seluruh kegiatan usahanya. Perusahaan dituntut supaya mampu tumbuh dan untuk dapat berkembang dan mampu membuat terobosan terbaru supaya perusahaan mampu berkompetisi dengan sehat dalam lingkungan bisnis. Kesuksesan pada sebuah usaha sangat bergantung pada kapasitas individu dalam mengolah sumber daya yang dikantongi, salah satunya sumber daya manusia (SDM) menurut (Wati 2015). Tujuan ini dapat tercapai jika pimpinan perusahaan mampu mengolah dapat sumber dayanya secara terstruktur. Sumber daya yang diperlukan guna ketercapaian target perusahaan ialah sumber daya alam, (SDA), sumber daya manusia (SDM) serta pusat permodalan. Sumber daya yang paling istimewa ialah sumber daya manusia (SDM), dimana merupakan sebuah ilmu dan seni yang menata korelasi, peran tenaga kerja supaya efektif, efisien dalam mempermudah terciptanya target pencapaian usaha, karyawan maupun masyarakat.

Manajemen perusahaan yang baik memerlukan pola yang bagus pula dan memiliki relevansi dengan keadaan perusahaan. Pola yang baik ini akan memproduksi informasi yang benar, relevan, tepat waktu, serta lengkap. Sistem

informasi akuntansi merupakan sebuah pola pengumpulan, menulis, mengamankan, serta mengelola data guna menciptakan informasi untuk mengambil keputusan. Pola ini terdiri dari orang, mekanisme, instruksi, data, infrastruktur teknologi informasi, dan perangkat lunak, juga pengendalian internal serta kurangnya keamanan. SIA (Sistem informasi akuntansi) di perusahaan bisa mempermudah pihak pengelolaan mendapat informasi yang akurat dalam mengambil keputusan guna ketercapaian target utama perusahaan maka untuk menunjang hal tersebut, perusahaan perlu memberikan hak dan kewajiban karyawan salah satunya adalah pembayaran gaji Menurut (Romney dan Steinbart,2016). Membayar gaji ialah aktivitas yang biasa dilangsungkan oleh perusahaan setiap bulannya untuk membayar setiap karyawan. Persoalan yang kerap dialami pada saat pembayaran gaji salah satunya ialah penyelewengan pihak lain sehingga, terjadi manipulasi sehingga akibatnya akan berdampak pada kerugian perusahaan. Cara untuk mengatasi hal tersebut, dalam membayar gaji kepada setiap karyawan di setiap perusahaan, setidaknya mereka harus membayar gaji karyawan dengan seadil-adilnya untuk mengantisipasi terjadinya kecurangan dalam pembayaran gaji kepada karyawan.

Perusahaan harus memiliki keadilan dalam membayar gaji. Perusahaan harus mempertimbangan jenis jabatan, masa kerja pegawai, pendidikan formal dan kompetensi pegawai. Setiap perusahaan sangat membutuhkan sistem penggajian, dimana sistem ini sangat mempermudah perusahaan dalam mengolah aspek yang memiliki korelasi dengan gaji. Pola ini akan membuat kerja manajemen lebih gampang dalam menata pembayaran gaji kepada masing-masing orang yang bekerja dalam perusahaan. Sistem penggajian

di perusahaan harus menarik partisipasi berbagai departemen di dalamnya, yakni departemen yang terkait dengan persoalan ini ialah departemen SDM, bagian kasir, dan departemen akuntansi. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggungjawab atas persoalan kepegawaian, misalnya: mempekerjakan, atau merekrut karyawan, menghukum karyawan karena tidak mentaati kebijakan perusahaan dan memegang tanggungjawab atas persoalan penggajian karyawan. Kasir selalu mempunyai tanggungjawab untuk membayar gaji dan berbagai tunjangan kesejahteraan karyawan.

Departemen akuntansi memegang tanggungjawab guna menulis gaji tenaga kerja juga penyiapan informasi untuk memantau tarif tenaga kerja. SIA (sistem akuntansi penggajian) ialah Fungsi, organisasi, catatan, formulir, serta laporan tentang penggajian terhadap karyawan yang dibayar setiap bulan yang dikoordinasikan sedemikian rupa sehingga akan memberikan informasi keuangan yang diperlukan oleh pengelola untuk memudahkan manajemen perusahaan. Menurut (Zaki, 2013). Sistem pengendalian intern ialah suatu pola dan mekanisme suatu perusahaan untuk memberikan kepercayaan kepada seluruh karyawan untuk mencapai target organisasi dari aktivitas yang efektif serta efisien, kecakapan pelaporan keuangan, keamanan aset perusahaan dan kepatuhan pada peraturan perundang-undangan. Menerapkan sistem pengendalian internal dalam sebuah perusahaan memiliki andil besar ialah karena menjadi salah satu pengontrol terhadap kemungkinan terjadinya kesalahan atau eror yang dapat menimbulkan masalah dikemudian hari. Sistem pengendalian intern ialah sebuah proses peninjauan memberikan peluang manajemen mengetahui tindakan yang

dipilih dan bagaimana melakukan revisi apabila kelangsungannya berbeda dengan ketentuan pertama.

Konsep pengendalian internal secara universal ialah mencanangkan organisasi dan metode yang dipakai guna memelihara dan mengamankan aktiva, menciptakan informasi yang benar, tepat, dan dipercaya, memperbaiki efisiensi, serta guna menopang ketaatan akan kebijakan manajemen (Indrawan, I,K,J 2017). Suatu sistem pengendalian intern bisa disebut memadai apabila dengan penerapan sistem itu segenap target perusahaan bisa tergapai. Target tersebut ialah untuk menjaga atau memelihara aset yang disimpan, memeriksa keakuratan ,kebenaran data akuntansi, memastikan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan dan mencegah ketidaksesuaian dari kebijakan yang sudah disepakati, oleh karenanya dapat diketahui bahwa pola pengendalian internal memiliki peran yang sangat andil bagi perusahaan. Bagi setiap orang masalah gaji sangat sensitif, oleh karena itu sistem penggajian dibuat sedemikian rupa untuk memperlancar proses penghitungan dan pembayaran gaji bagi perusahaan. Gaji ialah proses pembayaran atas pemberian jasa yang dilangsungkan oleh karyawan yang menduduki jabatan manajerial, sementara upah pada umumnya dibayarkan untuk pemberian jasa yang dilangsungkan pada pegawai pelaksana (buruh) Menurut (Mulyadi, 2016).

Suatu perusahaan jasa diperlukan seorang pemimpin yang bisa menggandeng perusahaan dan memiliki banyak pendekatan dalam menyambangi kompetisi yang semakin sengit guna mampu menaikkan perkembangan dan kompetisi dalam lingkup bisnis. Perusahaan wajib mempertimbangkan relasi antara perusahaan dan karyawan dengan baik, professional dan berkualitas.

Kebijakan perusahaan mampu diimplementasikan melalui menaikkan kinerja pegawai, yang diimbangi dengan pemberian balas jasa (kompensasi) dalam bentuk gaji atau upah kepada pegawai dengan baik agar mampu mensupport dan menaikkan kinerja dan produktivitas pegawai. Banyaknya gaji atau upah baiknya yaitu hasil persetujuan yang pertama antara pegawai dengan pemilik usaha sebagai tukar atas pengetahuan serta keterampilan yang ditawarkan karyawan terhadap perusahaan (Nopayanti, 2018).

Salah satunya adalah Perusahaan Edie Arta Motor Singaraja, sebuah perusahaan jasa dan dagang yang beroperasi dalam bidang otomotif sepeda motor yang beralamat di Jl. Raya Singaraja, Bungkulan, Kec. Sawan, Kabupaten Buleleng, dengan berbagai divisi antara lain divisi retail dan service dengan lima cabang, grosir on-site, grosir mobil, cuci motor, divisi online dan divisi kantin. Edie Arta Motor Melayani Pembelian Spare Parts dan Variasi, Cuci Motor, Service, Grosir Dan Eceran, Cafe and Kids Zone, Body Paint, Bengkel, Dan Otomotif. Pembayaran gaji di Perusahaan Edie Arta Motor Singaraja masih terdapat kesalahan yang ditemui pada pembayaran gaji yaitu adanya miskomunikasi antara salah seorang karyawan seperti adanya kesalahan pada saat memasukan biaya- biaya gaji karyawan

Dari latar belakang diatas, maka riset terkait sistem penggajian pada perusahaan edie arta motor singaraja menarik untuk dilangsungkan melalui judul Tugas Akhir : “Sistem Akuntansi Penggajian Pada Perusahaan Edie Arta Motor Singaraja”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Melalui latar belakang diatas, sehingga bisa dijelaskan berbagai persoalan berikut yang dijadikan sebagai rumusan masalah:

1. Bagaimana sistem akuntansi penggajian pada Perusahaan Edie Arta Motor Singaraja?
2. Apakah sistem akuntansi penggajian pada Perusahaan Edie Arta Motor Singaraja sudah memadai?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Riset yang bertautan dengan dengan pokok persoalan diatas memiliki target guna menangkap sistem akuntansi penggajian pada Perusahaan Edie Arta Motor Singaraja ,dan guna mengetahui sistem akuntansi penggajian pada Perusahaan Edie Arta Motor Singaraja sudah memadai.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Selain memiliki tujuan, didambakkan mampu memberi manfaat pada pihak-pihak yaitu:

1. Bagi Mahasiswa

Melalui riset ini penulis dapat mengimplementasikan teori-teori yang didapatkan di ruang perkuliahan ke dalam duni kerja nyata serta diperolehnya tambahan pengetahuan khusus mengenai sistem akuntansi penggajian yang disepakati dalam perusahaan Edie Arta Motor Singaraja.

2. Bagi Perusahaan Edie Arta Motor Singaraja

Hasil riset ini didambakkan mampu menyajikan berbagai informasi dan masukan-masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan serta mampu sebagai bahan saran informasi terhadap para pegawai dan karyawan guna dfungsikan sebagai pedoman terkait sistem akuntansi penggajian pada Perusahaan Edie Arta Motor Singaraja.

3. Bagi Lembaga Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil riset ini didambakan mampu menampah refrensi atau bahan bacaan bagi lembaga nantinya dapat di gunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya dalam bidang akuntansi penggajian dengan persoalan sejenis di masa berikutnya.

