

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya perusahaan memiliki suatu sistem penggajian untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sistem dirancang untuk mencapai sesuatu yang berulang kali atau secara rutin terjadi, misalnya pemberian gaji pada karyawan. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu di dalam perusahaan tersebut dan mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dalam perusahaan tentunya memiliki bagian penting yang dapat mendukung tujuan perusahaan. Bagian yang terpenting adalah dalam mengatur sumber daya manusia tersebut yaitu dengan imbalan jasa atau kompensasi gaji dan upah. Sistem penggajian yang berjalan dengan efektif akan membentuk sistem pengendalian internal yang cukup memadai sehingga dapat mengurangi adanya tindak penyimpangan atau kecurangan yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan.

Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah yang sulit dihadapi perusahaan. Ini disebabkan karena perusahaan harus mampu mengendalikan dan membuat tenaga kerja melakukan pekerjaannya agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai, sekaligus juga visi dan misi tenaga kerja tersebut terpenuhi sehingga saling menguntungkan masing-masing pihak.

Pengendalian internal terkait dengan aspek yang ada dalam perusahaan, salah satu aspek tersebut adalah sistem penggajian. Aspek ini menyangkut kesejahteraan sumber daya manusia karena akan mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karyawan.

Sebuah perusahaan dinilai berhasil apabila dapat mengelola penggajiannya. Oleh karena itu diperlukan pengendalian internal atas penggajian pada sebuah perusahaan. Dengan adanya pengendalian internal ini dapat

mempengaruhi keberlangsungan operasional perusahaan serta produktivitasnya. Untuk itu pengendalian internal pada penggajian perusahaan harus diterapkan untuk mengurangi kecurangan yang akan timbul.

Gaji merupakan kontra prestasi yang diberikan pemberi kerja pada karyawan berkaitan dengan penggunaan tenaga manusia pada kegiatan perusahaan yang terjadi setiap minggu atau bulan dan selalu mempengaruhi kas perusahaan. Karena transaksi ini selalu mempengaruhi kas perusahaan, maka perlu adanya pemisahan fungsi-fungsi yang terkait. Sehingga dengan adanya sistem yang mengatur proses penggajian diharapkan dapat dihindari penyelewengan dan kecurangan yang akan merugikan perusahaan maupun karyawan.

Pemberian gaji pada karyawan merupakan salah satu bentuk pengeluaran yang tidak sedikit bagi perusahaan. Pengendalian internal atas penggajian sangatlah penting diterapkan bagi perusahaan. Perusahaan perlu menggunakan suatu prosedur otorisasi dan persetujuan penggajian yang tepat agar perusahaan dan pihak terkait tidak mengalami kerugian. Pengendalian intern sendiri meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang saling dikaitkan agar kekayaan organisasi dapat terjaga, untuk mengecek ketelitian, mendorong efisiensi dan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen.

Untuk mengetahui apakah pengendalian internal atas penggajian di sebuah perusahaan sudah di terapkan secara efektif atau belum sesuai dengan Standar Operasional Prosedur, maka judul penelitian yang akan di bahas adalah **“EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL PROSEDUR PENGGAJIAN KARYAWAN TERHADAP EFISIENSI BIAYA TENAGA KERJA PADA CV.CAHAYA ALIF TAHUN 2018”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana penerapan pengendalian internal prosedur penggajian karyawan pada CV.Cahaya Alif?
2. Apakah pengendalian internal sudah diterapkan secara efektif terhadap prosedur penggajian karyawan pada CV.Cahaya Alif?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui penerapan pengendalian internal terhadap prosedur penggajian karyawan pada CV. Cahaya Alif.
2. Untuk mengetahui apakah pengendalian internal sudah di terapkan secara efektif terhadap prosedur penggajian karyawan pada CV. Cahaya Alif.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Akademis**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penerapan pengendalian internal pada siklus penggajian karyawan serta membandingkan dengan berbagai teori terkait yang pernah di pelajari selama ini.

#### **2. Lembaga Pendidikan**

Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang ada, termasuk para pendidik yang ada di dalamnya dan penentu kebijakan dalam lembaga pendidikan, serta dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam dunia pendidikan pada lembaga-lembaga pendidikan yang ada di Indonesia sebaga solusi permasalahan pendidikan yang ada.

#### **3. Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan hasil yang berarti bagi perusahaan. Khususnya dalam hal penggajian karyawan.

#### **4. Pihak Lain**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan informasi dan pengetahuan dan bermanfaat bagi yang mempunyai minat dalam mempelajari penerapan penelitian ini serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan pengkajian untuk pihak-pihak yang memerlukan.

## **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti perlu membatasi pembahasan teori yang relevan. Agar penelitian ini terarah dan tidak meluas maka penulis membatasi masalah yang dikaji dalam penelitian ini yaitu, hanya melakukan penelitian tentang prosedur penggajian CV. Cahaya Alif tahun 2018.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang di lakukan, maka di susunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang di bahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variable-variable seperti pengertian pengendalian internal, Pentingnya pengendalian internal, Tujuan pengendalian internal Komponen pengendalian internal, Pengertian penggajian, Tujuan penggajian, prosedur penggajian, penelitian terdahulu dan model konseptual penelitian.

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang metode penelitian deskriptif kualitatif, tahapan penelitian, model konseptual, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

#### BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum CV. Cahaya Alif, hasil penelitian yang terdiri dari data-data perusahaan dan kemudian di lakukan pembahasan untuk menguraikan atau memaparkan data-data perusahaan sesuai dengan teori.

#### BAB 5 PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang merupakan hasil pembahasan keseluruhan dari penelitian dan implikasi manajerial yang berisi saran untuk yang berkepentingan.

