

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi di Indonesia mengakibatkan lingkungan bisnis mengalami perubahan terutama dalam hal pertukaran informasi. Informasi disajikan bermanfaat untuk pengambilan keputusan ke depan sekaligus sebagai pendukung terciptanya pengelolaan keuangan perusahaan yang akurat dan bertanggung jawab. Hampir setiap perusahaan menginginkan perusahaan yang sehat, meraih keuntungan yang maksimal serta memajukan nilai-nilai perusahaan. Sehingga perlunya kebijakan maupun prosedur yang memadai untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan secara efektif, efisien, serta terhindar dari penyelewengan dan kecurangan.

Salah satu fenomena terkait penyelewengan dan kecurangan adalah tentang PT ALKHA yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sarana teknologi komputer dan jasa pengelolaan ATM (*automatic Teller Machine*), CDM (*Cash Deposit In Transit*) serta sarana penunjang lain.² Penyebab atas kecurangan di perusahaan tersebut dikarenakan sistem pengendalian internal yang lemah pada Sentra Kas PT. Alkha meliputi lingkungan pengendalian yang belum berjalan dengan baik, adanya indikasi kecurangan pegawai dengan adanya kelalaian atas prosedur kerja, SOP yang

² Andi Martias, “Analisa Dampak Lemahnya Pengendalian Internal Sentra Kas PT. ALKHA atas Pilot Project Pengelolaan CDM Potensi Fraud”, Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT) 2018, hal. B-1

dijalankan tidak sesuai, hingga penerapan sistem informasi akuntansi, komunikasi, dan pemantauan yang masih lemah. Sehingga dari situlah dapat dimanfaatkan oleh para karyawan untuk melakukan kecurangan yang berdampak pada kerugian perusahaan.

Fenomena lain terkait terkait lemahnya sistem pengendalian internal adalah tentang kasus kecurangan yang terjadi di Indonesia mulai dari tingkat pemerintahan pusat hingga daerah serta BUMN dan BUMD. *Fraud* juga terjadi di lingkup CEO/Eksekutif, pihak aparaturnegara, hingga legislatif, eksekutif, dan yudikatif selaku lembaga yang menjalankan pemerintah. Hal ini pun membuat prihatin berbagai pihak terutama presiden. Permasalahan yang ditemukan meliputi korupsi penyalahgunaan wewenang penyelenggaraan pemerintah dengan melakukan penyerobotan atas lahan dengan melibatkan mantan Bupati daerah Indragiri Hulu dengan kerugian mencapai Rp. 78 trilyun.

Korupsi lain yang ditemukan adalah terkait korupsi BP Migas yang dilakukan oleh PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPP) sebesar Rp. 37,8 trilyun serta korupsi perizinan pertambangan Bupati Kotawaringin Timur sebesar Rp. 5,8 trilyun.³ Menurut Ikhtissar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I Tahun 2022 BPK telah memuat kurang lebih 15.674 dan sebesar 45% disebabkan oleh lemahnya sistem pengendalian internal. Berikut disajikan dalam tabel berikut ini:

³ Achamd Mochtarom, "Memperkuat Pengendalian Internal Pemerintah", dalam Detik News, 05 Juli 2023, Hal. 1

Tabel 1.1
Fenomena Kelemahan Pengendalian Internal

| Keterangan | Kasus | Jumlah Kasus |
|-------------------|---------------|---------------------|
| IHPS I Tahun 2022 | Kelemahan SPI | 7.020 |

Sumber: data sekunder olahan peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I Tahun 2022 BPK yang menunjukkan sebesar 45% atau sejumlah 7.020 kasus disebabkan oleh lemahnya pengendalian internal. Oleh karena itu, temuan BPK tersebut telah menunjukkan bahwa kurang disiplin atau belum patuhnya melaksanakan pengendalian internal yang berakibat pada potensi kerugian yang besar.

Berdasarkan fenomena diatas, dapat ditelaah lebih lanjut bahwa kecurangan yang terjadi dalam perusahaan swasta maupun pemerintahan tersebut disebabkan oleh lemahnya sistem pengendalian internal yang diterapkan. Akibat atas lemahnya pengendalian internal ini menjadi pemicu kecurangan yang dilakukan oleh pegawai. Oleh karena itu, Pengendalian internal memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Menurut Romney dan Steinbart bahwa “pengendalian internal ialah perencanaan organisasi dan metode bisnis yang dipakai dalam menjaga harta, menyajikan keakuratan dan keandalan informasi, serta memperbaiki keefisienan organisasi.”⁴ Pengendalian internal ini dapat digunakan sebagai pendeteksi dan pencegahan atas tindakan kecurangan. Mulai dari kecurangan sumber daya manusia hingga sistem teknologi yang dijalankan. Kecurangan yang marak saat ini adalah tentang gaji.

⁴ Romney Marshall B & Paul John Steinbart, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Jakarta: Salemba empat, 2009), hal. 229

Gaji disebut sebagai bentuk imbalan atas kontribusi di perusahaan. Penerapan sistem gaji antara perusahaan satu dengan yang lain tentu berbeda-beda, ada yang mengacu pada pendidikan, jabatan, lama bekerja, hingga kemampuan. Gaji juga disebut sebagai bagian penting di perusahaan karena dapat memelihara dan mempertahankan karyawan.

Setiap perusahaan tentu memiliki sistem yang dapat menghasilkan kualitas informasi yang akurat. Hadirnya sistem tersebut sebagai acuan karyawan untuk menjalankan prosedur kerja yang terarah dan jelas. Menurut George H. Bodnar dan William S. Hopwood bahwa “Sistem Informasi Akuntansi (SIA) ialah kumpulan atas sumber daya meliputi manusia dan peralatan yang dirancang guna mengubah data keuangan dan data yang lain kedalam suatu informasi yang memberikan manfaat kepada pihak yang membutuhkan.”⁵ Jika penerapan sistem akuntansi baik, maka menghasilkan pengendalian internal yang efektif. Oleh karena itu sistem akuntansi merupakan faktor yang berpengaruh atas efektivitas pengendalian internal, salah satunya tentang sistem akuntansi penggajian.

Menurut Mulyadi bahwa “sistem akuntansi penggajian mengandung arti dokumen, fungsi, catatan, maupun sistem pengendalian internal yang dipakai dalam kepentingan harga pokok produk dan dapat menyediakan informasi untuk mengawasi biaya tenaga kerja.”⁶ Sistem ini dirancang untuk menangani transaksi-transaksi yang berkaitan dengan gaji mulai dari pencatatan hingga

⁵ George H. Bodnar dan William S. Hopwood, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Yogyakarta: Andi, 2006), hal. 3

⁶ Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi*. Cetakan Kelima. (Jakarta: Salemba Empat, 2013), hal. 373

pembayaran yang dilakukan. Sistem ini juga bermanfaat untuk mencatat daftar hadir karyawan, pencatatan ke dalam jurnal, melakukan pemostingan, hingga menyusun laporan keuangan.

Seperti halnya sistem akuntansi penggajian, kualitas sumber daya manusia juga berperan penting dalam menjalankan kegiatan operasional di perusahaan. Menurut Lina bahwa “efektivitas pelaksanaan sistem pengendalian internal dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang melakukannya. Sebaik apapun sistem tentu sia-sia jika tidak didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang memadai.”⁷ Oleh karena itu sumber daya manusia disebut berkualitas jika memiliki kemampuan dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang harus diselesaikan dengan tepat waktu. Hal itu pun didorong oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai.

Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan Mulyadi bahwa “sistem pengendalian internal terdiri atas struktur organisasi, metode maupun ukuran yang dikoordinasikan untuk melakukan penjagaan terhadap aset organisasi, menjaga ketelitian dan keandalan, hingga mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen.”⁸ Dengan demikian dalam pencapaiannya diperlukan langkah efektif meliputi karyawan yang bekerja harus memiliki mutu yang berkualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dalam arti latar belakang pendidikan harus disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang

⁷ Lina, “Implementation of Internal Control System On Avian PT. Avia Sidoarjo Viewed From The Quality of Human Resources”, 133-139, (Jombang: Dosen FIA Unipdu, 2011), Hal. 133

⁸ Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi Edisi Empat*, (Jakarta: Salemba Empat, 2017), hal.

digelutinya. Sementara itu, antara orang satu dengan yang lain diharapkan memiliki tugas masing-masing atau bidang pekerjaan yang dilakukan berbeda-beda. Hal ini mengandung arti bahwa tidak adanya rangkap jabatan guna menghindari adanya kecurangan di perusahaan.

Sistem absensi di perusahaan juga dibutuhkan guna memudahkan pengontrolan. Absensi menjadi bukti kehadiran di tempat kerja. Absensi juga dipergunakan perusahaan sebagai faktor untuk menilai karyawan tentang disiplin kerja. Oleh karena itu setiap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya guna menghindari masalah kehadiran yang berdampak pada pemberian gaji karyawan. Menurut Faisal Ali Ahmad bahwa “Pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia. Hal tersebut dibuktikan dengan informasi yang disediakan mampu digunakan untuk menentukan prestasi selama kontribusi di perusahaan, gaji, produktivitas, dan kemajuan perusahaan.”⁹ Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem mempengaruhi pengendalian internal dalam melakukan pengawasan dan pengontrolan.

Surya Jaya merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak di bidang industri plastik di Trenggalek dengan beralamatkan di RT. 23 RW. 05 Desa Karangsoke Kecamatan Trenggalek Kabupaten Trenggalek. Perusahaan Surya Jaya berdiri sekitar tahun 2019. Alasan didirikan pabrik tersebut karena plastik

⁹ Faisal Ali Ahmad, *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan* (Bogor: Skripsi FMIPA IPB, 2006), hal. 26

disebut sebagai salah satu kebutuhan pokok dan kebutuhan wajib yang dibutuhkan oleh masyarakat untuk keperluan sehari-hari. Plastik dapat berfungsi sebagai wadah, kemasan, ataupun fungsi yang lainnya. Tas plastik atau kantong plastik dapat didefinisikan sebagai pembungkus yang dibuat dari plastik dengan memiliki beberapa kegunaan yaitu untuk memuat dan membawa barang konsumsi. Adapun jenis-jenis kantong plastik diantaranya kantong sampah, kantong belanja, kantong plastik, kantong kemasan, maupun kantong besar guna keperluan industri.

Menurut Bapak Suparman selaku kepala produksi, awal berdiri perusahaan Surya Jaya hanya memiliki kurang lebih 10 karyawan namun seiring berjalannya waktu perusahaan melakukan pengembangan produk dan pengembangan bidang yang kemudian menghasilkan peningkatan jumlah karyawan.¹⁰ Berikut jumlah karyawan perusahaan Surya Jaya tahun 2019-2022:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Perusahaan Surya Jaya Tahun 2019-2022

| Tahun | Jumlah Karyawan (Tahun) |
|--------------|------------------------------------|
| 2019 | 10 |
| 2020 | 16 |
| 2021 | 20 |
| 2022 | 34 |

Sumber: Data primer olahan peneliti, 2022

Dari tabel 1.2 diatas telah menunjukkan bahwa jumlah karyawan dalam perusahaan Surya Jaya yang pada tahun 2019 sebanyak 10 karyawan dan bertambah menjadi 16 karyawan pada tahun 2020. Selanjutnya pada tahun 2021

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Suparman tanggal 25 Desember 2022 di Perusahaan Surya Jaya Trenggalek

telah mengalami peningkatan sebanyak 4 karyawan sehingga total karyawan pada tahun 2021 sebanyak 20 karyawan. Pada tahun 2022 karyawan yang bekerja dalam Perusahaan Surya Jaya mengalami peningkatan yang signifikan. Terdapat penambahan karyawan sebesar 14 orang dari tahun sebelumnya sehingga untuk tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 34 orang. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan jumlah karyawan tiap tahunnya menandakan bahwa perusahaan telah mengalami perkembangan yang cukup baik dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Karyawan yang cukup banyak tersebut tidak memungkinkan manajemen mengamati satu persatu karyawan yang hadir di perusahaan. Oleh karena itu perusahaan menerapkan absensi di lingkup ini. Cara yang dilakukan yaitu dengan menggunakan absensi manual berupa tanda tangan basah yang disediakan perusahaan serta sistem berupa *fingerprint*. Fenomena yang dihadapi oleh perusahaan Surya Jaya ialah pencatatan kehadiran di perusahaan. Terdapat karyawan yang melakukan absensi secara manual namun terkadang tidak melakukan absensi *fingerprint*. Selain itu, masih terdapat karyawan yang terlambat ke lokasi usaha hal ini menandakan bahwa kedisiplinan karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional di perusahaan kurang.

Permasalahan lain yang ditemukan peneliti adalah sistem penggajian dalam perusahaan Surya Jaya. Dalam proses penggajian karyawan, meskipun sudah memakai komputer namun belum terkomputerisasi atau belum memakai aplikasi khusus. Dalam praktiknya perusahaan masih menggunakan *microsoft excel*. Selain itu terdapat pula kerangkapan tugas, penanganan dokumen kurang

baik yang menimbulkan beberapa bukti transaksi hilang, serta peluang kesalahan dalam perhitungan gaji karyawan. Hal ini menandakan bahwa pengendalian internal di perusahaan belum sepenuhnya efektif.

Pada umumnya sumber daya manusia berperan penting atas kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang tidak memadai dapat menghambat pengelolaan data penggajian karyawan. Akan tetapi, sumber daya manusia juga memiliki keterbatasan meliputi kelelahan fisik, faktor usia, hingga keterbatasan kemampuan yang menyebabkan kekeliruan dalam perhitungan penggajian.

Selain permasalahan diatas, peneliti juga menemukan permasalahan bahwa pengimplementasian pembayaran gaji belum sepenuhnya sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Trenggalek. Berikut merupakan UMK Kabupaten Trenggalek pada Tahun 2022 dapat dilihat dalam tabel 1.3 dan dalam tabel 1.4 tentang Gaji Karyawan Perusahaan Surya Jaya Trenggalek Tahun 2022:¹¹

Tabel 1.3
UMK Kabupaten Trenggalek

| Kabupaten/Kota | Upah Minimum Kabupaten/Kota |
|-----------------------|------------------------------------|
| Kabupaten Trenggalek | Rp. 1.944.932 |

Sumber: data sekunder olahan peneliti 2022

Hal tersebut telah mengacu kepada surat keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/803/KPTS/013/2021 Mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2022.

¹¹ Adi Wikanto, “UMK tahun 2022 Surabaya, Sidoarjo, Gresik, Pasuruan, Malang, Mojokerto, dll ditetapkan”, dalam News Setup Kontan, 30 Desember 2022, Hal. 1

Tabel 1.4
Data Gaji Karyawan Perusahaan Surya Jaya Trenggalek Tahun 2022

| No. | Klasifikasi Pekerjaan | Jumlah | Gaji Perbulan | Uang Makan | Total Gaji |
|-----|----------------------------|--------|---------------|-------------|---------------|
| 1 | Manajer | 1 | Rp. 3.000.000 | Rp. 150.000 | Rp. 3.150.000 |
| 2 | Personalia | 1 | Rp. 2.350.000 | Rp. 150.000 | Rp. 2.500.000 |
| 3 | Kepala Produksi | 1 | Rp. 2.350.000 | Rp. 150.000 | Rp. 2.500.000 |
| 4 | Keuangan | 2 | Rp. 2.000.000 | Rp. 150.000 | Rp. 2.150.000 |
| 5 | Mekanik | 1 | Rp. 1.750.000 | Rp. 150.000 | Rp. 1.900.000 |
| 6 | Pelatihan dan Pengembangan | 4 | Rp. 1.750.000 | Rp. 150.000 | Rp. 1.900.000 |
| 7 | Staff Administrasi | 4 | Rp. 1.300.000 | Rp. 150.000 | Rp. 1.450.000 |
| 8 | Operator Inti | 2 | Rp. 1.150.000 | Rp. 150.000 | Rp. 1.300.000 |
| 9 | Produksi bagian 1 | 10 | Rp. 1.000.000 | Rp. 150.000 | Rp. 1.150.000 |
| 10 | Produksi bagian 2 | 8 | Rp. 850.000 | Rp. 150.000 | Rp. 1.000.000 |

Sumber: Data gaji karyawan Perusahaan Surya Jaya Trenggalek 2022

Tabel 1.3 jumlah UMK Trenggalek sebesar Rp. 1.944.932 kemudian dari tabel 1.4 tersebut diketahui bahwa sumber daya manusia yang dimiliki Perusahaan Surya Jaya cukup banyak yakni 34 karyawan dan gaji yang dibayarkan sesuai tabel gaji perbulan. Dalam tabel tersebut terdapat gaji yang sudah sesuai dengan UMK Trenggalek dan terdapat juga gaji yang belum sesuai dengan UMK Trenggalek. Berdasarkan wawancara peneliti dengan bagian keuangan, perusahaan Surya Jaya menganggap bahwa dalam memberikan gaji belum mengacu pada UMK sehingga pembayaran gaji yang diberikan belum sepenuhnya efektif. Dapat disimpulkan bahwa masalah ketenagakerjaan dan keuangan disebut sebagai masalah yang kompleks bagi perusahaan ini.

Peneliti memilih lokasi perusahaan Surya Jaya karena memenuhi ketiga faktor yang ingin diteliti diantaranya menerapkan sistem akuntansi penggajian meskipun masih berbentuk *microsoft excel*, memiliki karyawan yang terlatih dan berpengalaman, serta sistem absensi yang dilakukan guna menunjang data

penggajian. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astari dan Indriyani menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.¹² Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yaitu adanya variabel sistem absensi yang jarang diteliti. Disamping itu perusahaan juga melakukan transisi dari absensi manual ke absensi *fingerprint*, sehingga diperlukan penelitian mengenai hal tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai penggajian di lingkup perusahaan Perusahaan Surya Jaya. Maka dari itu dituangkan dalam judul skripsi **“Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Absensi terhadap Pengendalian Internal pada Perusahaan Surya Jaya Trenggalek.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas. Maka identifikasi masalah tentang “Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Absensi terhadap Pengendalian Internal pada Perusahaan Surya Jaya” adalah sebagai berikut:

1. Pencatatan kehadiran di perusahaan, hal ini terdapat karyawan yang melakukan absensi secara manual namun terkadang tidak melakukan absensi *fingerprint*.

¹² Winda Astari dan Henni Indriyani, “Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan karyawan terhadap Efektivitas Pengendalian Internal pada PT Inti Medika Alkesindo”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3 (2), 87-94, 2020, hal. 87

2. Masih terdapat karyawan yang terlambat ke lokasi usaha hal ini menandakan bahwa kedisiplinan karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional di perusahaan masih kurang.
3. Permasalahan dalam proses penggajian karyawan, meskipun sudah memakai komputer namun belum terkomputerisasi atau belum memakai aplikasi khusus. Dalam praktiknya perusahaan masih menggunakan *microsoft excel*.
4. Adanya kerangkapan tugas, penanganan dokumen kurang baik yang menimbulkan beberapa bukti transaksi hilang dan berceceran, serta peluang kesalahan dalam perhitungan gaji karyawan.
5. Gaji yang diberikan belum sesuai dengan UMK Trenggalek hal ini menandakan bahwa pemberian gaji belum sepenuhnya efektif.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan di perusahaan Surya Jaya Trenggalek adalah:

1. Apakah sistem akuntansi penggajian berpengaruh terhadap pengendalian internal di perusahaan Surya Jaya Trenggalek?
2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap pengendalian internal di perusahaan Surya Jaya Trenggalek?
3. Apakah sistem absensi berpengaruh terhadap pengendalian internal di perusahaan Surya Jaya Trenggalek?

4. Apakah sistem akuntansi penggajian, kualitas sumber daya manusia, dan sistem penggajian berpengaruh terhadap pengendalian internal perusahaan Surya Jaya Trenggalek?

D. Tujuan Penelitian

Sedangkan untuk tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti atas pokok-pokok pembahasan dari “Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Absensi terhadap Pengendalian Internal pada Perusahaan Surya Jaya” adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh sistem akuntansi penggajian terhadap pengendalian internal pada perusahaan Surya Jaya Trenggalek.
2. Untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap pengendalian internal pada perusahaan Surya Jaya Trenggalek.
3. Untuk menguji pengaruh sistem absensi terhadap pengendalian internal pada perusahaan Surya Jaya Trenggalek.
4. Untuk menguji pengaruh sistem akuntansi penggajian, kualitas sumber daya manusia, dan sistem penggajian terhadap pengendalian internal perusahaan pada Surya Jaya Trenggalek.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian di Perusahaan Surya Jaya Trenggalek ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

1. Secara Teori

- a. Memberikan khazanah ilmu pengetahuan khususnya teori-teori ahli yang digagas oleh Mulyadi, George H. Bodnar dan William S. Hopwood, V. Wiratna Sujarweni dan lain sebagainya yang selanjutnya diimplementasikan dalam karyawan perusahaan Surya Jaya Trenggalek.
- b. Menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang akademik, lebih spesifiknya berhubungan dengan Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Absensi terhadap Pengendalian Internal pada Perusahaan Surya Jaya.

2. Secara Praktis

Adapun kegunaan penelitian yang dilakukan di Perusahaan Surya Jaya secara praktis diantaranya:

1. Bagi Perusahaan Surya Jaya Trenggalek

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan, dasar pengambilan keputusan, dan bahan evaluasi dalam faktor-faktor yang mempengaruhi pengendalian internal.

2. Bagi akademis

Adanya penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan kajian dalam penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait

objek dan tema berkaitan dengan pengendalian internal. Sebagai salah satu pemikiran dalam mengembangkan pengetahuan akuntansi terutama berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pengendalian internal. Manfaat berikutnya ialah mampu dijadikan nilai tambah bagi Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung untuk menjalin relasi yang baik dengan perusahaan Surya Jaya Trenggalek.

3. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan mengenai Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Absensi terhadap Pengendalian Internal pada Perusahaan Surya Jaya. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang dapat digunakan sebagai bahan masukan sumber bacaan bagi yang membutuhkan penelitian ini kedepannya.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Dalam penelitian yang dilakukan di perusahaan Surya Jaya yakni memiliki dua variabel yang meliputi variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian di perusahaan Surya Jaya ini diantaranya Sistem Akuntansi Penggajian, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Absensi. Sedangkan pengendalian internal merupakan variabel

dependen dalam penelitian ini. Sampel yang dipilih peneliti guna dijadikan sebagai objek penelitian adalah Perusahaan Surya Jaya.

2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah dengan tujuan menghindari batasan masalah yang berlebihan dan yang tidak terkendali.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

- a. Penelitian ini dibatasi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pengendalian internal. Penelitian ini hanya terfokus pada variabel dependen (X) dan variabel independen (Y). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Sistem Akuntansi Penggajian (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2), dan Sistem Absensi (X_3) sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah Pengendalian internal (Y).
- b. Data yang digunakan peneliti terkait variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) didapatkan dari lokasi penelitian yaitu hasil kuesioner dari pertanyaan-pertanyaan yang peneliti ajukan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan Surya Jaya.
- c. Sampel penelitian adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Surya Jaya Trenggalek.

G. Penegasan Istilah

Untuk memudahkan dalam memahami judul yang dipakai dalam penelitian ini dan untuk mencegah kesalahpahaman istilah dalam judul “Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Absensi terhadap Pengendalian Internal pada Perusahaan Surya Jaya”, maka batasan istilah perlu dijelaskan sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

a. Sistem Akuntansi Penggajian

Menurut Mulyadi bahwa “sistem akuntansi penggajian adalah fungsi, dokumen, catatan maupun sistem pengendalian intern yang digunakan dalam kepentingan harga pokok produk dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja.”¹³

Menurut Mulyadi “perancangan dalam sistem akuntansi penggajian untuk menangani transaksi terkait perhitungan gaji dan upah karyawan dan pembayarannya. Dalam sistem ini terdiri atas jaringan prosedur yang meliputi prosedur pencatat waktu, pembuatan daftar gaji, pendistribusian biaya gaji, dan pembuatan bukti kas keluar, dan prosedur pembayaran gaji.”¹⁴

b. Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Matindas bahwa “kualitas Sumber Daya Manusia adalah kesanggupan setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan,

¹³ Mulyadi, *Sistem Akuntansi Edisi 4*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hal. 373

¹⁴ *Ibid.*, hal. 373

mengembangkan diri, dan mendorong pengembangan diri rekan lainnya.”¹⁵

c. Sistem Absensi

Menurut Nugroho bahwa “absensi adalah pembuatan data untuk daftar kehadiran yang dipakai bagi lembaga atau instansi.”¹⁶ Menurut Tata Sutabri sistem absensi *fingerprint* ialah sistem informasi manajemen informasi akuntansi manajemen yang mengandung arti sebagai perpaduan antara sumber daya manusia dengan sumber daya berbasis komputer yang kemudian menghasilkan kumpulan penyimpanan, komunikasi, dan penggunaan data guna pencapaian tujuan operasi manajemen secara efisien dan terencana secara bisnis.¹⁷

d. Pengendalian Internal

Menurut Romney dan Steinbart bahwa “pengendalian internal ialah perencanaan organisasi dan metode bisnis yang dipakai dalam menjaga harta, menyajikan keakuratan dan keandalan informasi, serta memperbaiki keefisienan organisasi.”¹⁸

¹⁵ Matindas, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Lewat Konsep AKU (ambisi, Kenyataan, dan usaha)*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2002), hal. 94

¹⁶ Nugroho, *Perancangan Aplikasi Sistem Absensi Berbasis SMS Gateway*, (Yogyakarta: Amikom Yogyakarta, 2010), hal. 67

¹⁷ Tata Sutabri, *Sistem Informasi Manajemen*, (Yogyakarta: Andi offset, 2016), hal. 83

¹⁸ Romney Marshall B & Paul John Steinbart, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Jakarta: Salemba empat, 2009), hal. 229

3. Definisi operasional

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Absensi sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah Pengendalian internal (Y) pada perusahaan Surya Jaya Trenggalek. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen terdiri dari Sistem Akuntansi Penggajian (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2), dan Sistem Absensi (X_3), sedangkan variabel dependennya Pengendalian Internal (Y).

H. Sistematika Pembahasan Skripsi

Sistematika dalam pembahasan skripsi mengenai isi keseluruhan penelitian yang digunakan dalam menyusun skripsi, oleh karena itu pembaca dapat memahami isi dari skripsi peneliti tersebut. Adapun isi sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah:

BAB I: Berisikan tentang pendahuluan, pada pendahuluan ini memuat penjelasan latar belakang masalah, kemudian latar belakang masalah tersebut diidentifikasi masalah yang selanjutnya dapat ditarik menjadi rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika skripsi.

BAB II: Pada bab ini memuat tentang kajian pustaka atau kajian teori serta hasil penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan masalah dalam penelitian peneliti yang memiliki keterkaitan

dengan Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Absensi terhadap Pengendalian Internal pada Perusahaan Surya Jaya.

BAB III: Pada bab III berisi metode penelitian yang digunakan untuk penulisan penelitian ini untuk memperjelas dan mempertegas penelitian.

BAB IV: dalam bab ini merupakan bagian yang mencakup gambaran umum, pemaparan data, dan hasil uji statistik dari hasil penelitian.

BAB V: dalam bab ini memuat pemaparan pembahasan terkait dengan hasil analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Absensi terhadap Pengendalian Internal pada Perusahaan Surya Jaya.

BAB VI: Bab terakhir ini memuat 2 *point* penting yaitu kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan simpulan atas pembahasan dari rumusan masalah yang telah ditulis peneliti, selanjutnya untuk saran yang diberikan peneliti berisi tentang sesuatu hasil penemuan yang ditujukan untuk para pemangku kepentingan ataupun pihak-pihak lain yang bersangkutan terkait dengan permasalahan yang diteliti.