# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Kajian Teori

### 2.1.1 Pengertian Gaji Karyawan

Menurut Sadili Samsudin, (2010) gaji adalah uang yang diberi oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa. Mulyadi, S.E. & Rivai (2009) mengemukakan gaji adalah membalas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mulyadi (2013) gaji adalah pembayaran atau penyerahan jasa untuk karyawan yang memiliki jenjang jabatan manajer, sedangkan upah biasanya adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana atau yang biasa disebut juga buruh. Pada umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan sesuai dengan hari kerja, jam kerja ataupun jumlah dari satuan produk yang telah dihasilkan. Dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang atau setara dengan uang yang di berikan perusahaan ke karyawannya. Menurut (Mulyadi, S.E. & Rivai, 2009) ada 8 tujuan pemberian gaji kepada karyawan yaitu:

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan

6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh asosiasi usaha sejenis / kadim

### 2.1.2 Upah Lembur Karyawan

Pada KEPMEN No. 102 TH 2004 pasal 1, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau 8 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Untuk perhitungan jam kerja lembur karyawan serta tarif upah lembur tercantum pada peraturan menteri tenaga kerja No KEPMEN No 102 TH 2004 Pasal 11 yaitu:

a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja, maka jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 kali upah per jam dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 kali upah per jam.
b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi pemerintah, maka 7 jam pertama harus dibayar 2 kali upah per jam dan jam lembur kedelapan di bayar 3 kali upah per jam. Lembur pada jam kesembilan dan sepuluh dibayar 4 kali lipat.

c. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 kali upah per jam. Jam keenam 3 kali upah per jam dan jam ketujuh dan kedelapan 4 kali sejam.

d. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 jam pertama dibayar 2 kali upah per jam dan jam kesembilan dibayar 3 kali upah per jam. Jam kesepuluh dan kesebelas 4 kali upah per jam.

### 2.1.3 Gaji Insentif karyawan

Konstribusi dan kinerja baik karyawan yang dinyatakan oleh perusahaan dengan bentuk uang ataupun sejenisnya sebagai motivasi agar karyawan tetap semangat dsebut insentif (Mangkunegara, 2013). Maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan bonus yang di berikan kepada karyawan karena kinerja karyawan yang bagus diakui oleh perusahaan.

### 2.1.4 Pengertian Pengendalian Internal

Pengamanan harta kekayaan, pengecekan keakuratan dan keandalan data akuntansi yang terencana untuk suatu kegiatan usaha disebut pengendalian internal (Diana & Setiawati, 2011). Pengendalian internal diimplementasikan dan dirancang oleh manajemen dan karyawan untuk menangani ataupun mengurangi resiko bisnis dan resiko kecurangan yang dapat mengancam pencapaian tujuan entitas (Tuanakotta, 2013). Menurut Diana & Lilis, (2010) pengendalian internal merupakan rencana organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk mengamankan harta kekayaan, mengecek akurasi dan kepercayaan data akuntansi. Dapat pula disimpulkan bahwa

pengendalian internal merupakan suatu perencanaan yang telah dirancang oleh perusahaan guna untuk menjaga ataupun mengamankan harta kekayaan perusahaan.

### 2.1.5 Sistem Penggajian

Sistem penggajian merupakan serangkaian prosedur yang berhubungan bersama-sama yang memiliki tujuan untuk mengolah data, memproses data yang di input dan menghasilkan output yang berupa informasi penggajian karyawan (Kusrini, 2009). Sistem penggajian adalah suatu bagian dan juga prosedur yang saling berinteraksi dan juga mempunyai hubungan dalam rangkaian secara menyeluruh yang memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan perhitungan and pengolahan gaji karyawan dengan akurat dan benar (Wahyono, 2009). Sistem Penggajian sangat diperlukan oleh perusahaan agar dapat menghindari beberapa kesalahan yang fatal dan sensitif karena langsung berhubungan dengan karyawan secara langsung. Untuk menanggani transaksi pembayaran atas jasa yang telah diberikan (Mulyadi, 2013).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Analisis Sistem dan Pengendalian Intern Pembayaran Gaji dan Upah Karyawan pada PT Bara Dinamika Muda Sukses di Malinau (Abdi 2015). Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem maupun prosedur pembayaran gaji dan upah karyawan PT Bara Dinamika Muda Sukses di Malinau. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan deskriptif komparatif yaitu membandingkan antara sistem dan prosedur yang telah diterapkan pada perusahaan dengan sistem and prosedur yang berdasarkan teori yang sebenarnya dengan unsur-unsur pengendalian internal. Hasil yang ditunjukkan pada penelitian bahwa : (a) Penerapan sistem dan prosedur pembayaran gaji dan upah pada PT Bara Dinamika Muda Sukses sudah cukup baik, namun tidak

sepenuhnya sesuai dengan unsur-unsur pengendalian intern secara keseluruhan, masih ada terdapat beberapa unsurpengendalian internal yang belum diterapkan pada sistem dan prosedur akunansi dan penggajian dan pengupahan karyawan pada perusahaan tersebut. (b) Pada sistem dan prosedur akuntansi pembayaran gaji dan upah karyawan pada PT Bara Dinamika Muda Sukses tidak ada pemisahan di antara fungsi pembuat daftar gaji dan upah dengan fungsi pembayaran. (c) Untuk pembayaran gaji dan upah dengan menggunakan kas, maupun fungsi pembuat daftar gaji dan upah karyawan juga sebagai fungsi pembayaran gaji, mengisi slip pengambilan ke bank, dan mengambil uang ke bank untuk pembayaran gaji.

Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Terhadap Efektifitas Kinerja Perusahaan pada PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi Ngajuk (Dwi Puji Rahayu 2016). Sistem informasi akuntansi penggajian merupakan aktivitas bisnis yang berjalan terus menerus. Sampel yang digunakan pada penelitian Pengaruh sistem akuntansi penggajian dan pengupahan terhadap efektifitas kinerja perusahaan pada PT BPR Tunas Artha Jaya Abadi adalah jumlah dari seluruh populasi yang ada. Terdapat pengaruh antara mempekerjakan karyawan baru terhadap efektivitas kinerja perusahaan yang dibuktikan oleh nilai t hitung > dari t tabel dengan taraf signifikansi 5%. Terdapat pengaruh antara pengembangan karyawan terhadap efektivitas kinerja perushaan dibuktikan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan taraf signifikansi kuang dari 5%. Terdapat pengaruh antara pemberian tugas pekerjaan terhadap efektivitas kinerja perusahaan dibuktikan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan taraf signifikansi kurang dari 5%. Ada pengeruh antara pemberian kompensasi terhadap efektivitas kinerja perusahaan yang dibuktikan oleh nilai t hitung lebih besar

dari t tabel dengan taraf signifikansi kurang dari 5%. Tidak ada pengaruh antara evaluasi kinerja karyawan terhadap efektivitas kinerja perusahaan pada perusahaan dibuktikan oleh nilah t hitung lebih kecil dari t table meskipun dengan taraf signifikansi yang kurang dari 5%. Tidak pengaruh antara pemberhentian karyawan terhadap efektivitas kinerja perusahaan yang dibuktikan dengan nilai nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel walaupun dengan taraf signifikansi kurang dari 5%. Terdapat pengaruh antara sistem infirmasi akuntansi penggajian dan pengupahan terhadap efektivitas kinerja perusahaan yang telah dibuktikan dengan nilai f hitung lebih besar daripada f tabel dengan taraf signifikansi kurang dari 5%. Variabel mempekerjakan karyawan baru yang mempunyai pengaruh dominan terhadap terhdap efektivitas kinerja perusahaan telah dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien regresi paling besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variable bebas lainnya, yaitu nilainya sebesar 0,516.

Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas sistem pengendalian internal (Rahmawati 2018). Pada penelitian ini sistem informasi akuntansi sangat berpengaruh dan berpengaruh signifikan terhadap sistem pengendalian internal pada PT PLN (persero) tbk di kota Lhokseumawe dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05%. Menurut hasil dari perhitungan kerolasi dan determinasi, sistem informasi akuntansi memiliki nilai signifikan yaitu 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi adjusted R Square sebesar 0,543 yang berarti memiliki nilai sebesar 54,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat dapat dibuktikan oleh perubahan-perubahan dalam

variabel sistem pengendalian internal, sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

Pengaruh pengendalian internal dan kompetensi terhadap efektivitas penggajian (Asep Effendi 2018). Pada Penelitian ini menyatakan bahwa pengendalian internal dan kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas penggajian. Pengaruhnya bersifat moderat meskipun masih bersifat kolegatial. Hubungan antara pengendalian internal dengan kompetensi dinyatakan sedang. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan pengendalian internal dan kompetensi yang memadai maka engendalian internal dapat berjalan dengan efektif demikian pula sebaliknya.

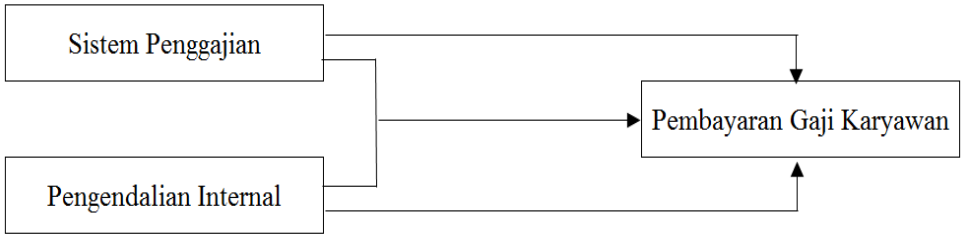
Pengaruh Teknologi Informasi dan Partisipasi Pemakai Sistem Informasi terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Barat dan Banten (Pebriani & Pratomo, 2015). Hasil penelitian dari Teknologi informasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dalam kategori sangat tinggi dengan hasil perhitungan rata-rata sebesar 90% yaitu bahwa responden telah merasa bahwa indikator-indikator dalam teknologi informasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah berjalan sangat baik. Teknologi informasi dan partisipasi pemakai sistem informasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi penggajian. Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis pendekatan kasus analitis. Jumlah populasi yang di ambil sebanyak 45 orang yang layak dijadikan sampel. Hasil koefisien determinasi diperoleh R *square* sebesar 88,9%. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan ataupun secara partial teknologi dan partisipasi pemakai sistem informasi berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi penggajian.

*Automatic Payroll Processing System* (Kawale, Muthmare, Devghare, Rajbhoj, & Sonkusare, 2018). Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada kemajuan teknologi dengan adanya sistem informasi akuntansi. Absensi dan perhitungan gaji karyawan menjadi lebih akurat dengan bantuan *software* yang canggih. Berkat bantuan dari teknologi yang canggih dapat menhitung gaji karyawan dengan efektif dan efisien.

*System Of Payroll In The Public Sector Adminitration* (Jibrin, Ejura, & Augustine, 2015). Pada Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pengelolahan gaji memang memerlukan suatu sistem penggajian guna untuk membuat perhiungan gaji karyawan lebih efektif lagi.

## 2.3 Kerangka Berpikir

Terdapat beberapa hal yang dapat menpengaruhi pembayaran gaji karyawan seperti sistem penggajian dan pengendalian internal




**Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan Kerangka pemikiran dan juga dukungan teori yang ada maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

1. H1 diduga sistem penggajian berpengaruh terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam.

2. H2 diduga pengendalian internal berpengaruh terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam.
3. H3 diduga sistem penggajian dan pengendalian internal berpengaruh terhadap pembayaran gaji karyawan pada PT 668 Metro Batam.