

ANALISIS PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PENGGAJIAN, BEBAN KERJA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KEPUASAN GAJI DI SMA NEGERI 42 JAKARTA

¹Henny Lestari

² Masodah

¹Jl. Batu Mulia 3/D562 Jakasampurna Bekasi 17145, hensy_lesi@yahoo.co.id

² Margonda Raya 100 Pondok Cina Depok 16424, masodah@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal penggajian, beban kerja dan sarana prasarana terhadap kepuasan gaji di SMA Negeri 42 Jakarta. Data diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada guru dan karyawan SMA Negeri 42 Jakarta sebanyak 44 kuesioner yang kembali 100% dan dapat diolah. Dengan menggunakan teknik regresi linear berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sarana prasarana mempunyai pengaruh terhadap kepuasan gaji, sedangkan sistem pengendalian internal penggajian dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan gaji.

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Internal Penggajian, Kepuasan Gaji.

Analyze The Influence of The Internal Control Sistem of Remuneration, Workloads and Infrastructure to The Satisfaction of The Salary at SMAN 42 Jakarta

Abstract

The reaseach porpose is to analyze the influence of the internal control system of remuneration, workloads and infrastructure to the satisfaction of the salary at SMAN 42 Jakarta. Data obtained from questionnaires distributed to teachers and employees of SMA 42 Jakarta. From 44 valids questionnaires can be processed. By using multiple linear regression techniques, the results of this study indicate that the infrastructure has an influence on salary satisfaction, while the internal control system of payroll and work load did not affect.

Keywords: Internal Control System Payroll, Salary Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai sarana untuk mencapai tujuan perusahaan, merupakan salah satu faktor penentu yang mempunyai andil besar dalam kinerja ke depan suatu perusahaan. Sumber daya manusia tersebut diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus-menerus untuk mencari, memilih, dan melatih calon atau karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah. Karyawan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karenanya karyawan berhak untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kualitasnya. Gaji yang diterima oleh karyawan seharusnya berupa gaji yang wajar.

Masalah gaji merupakan masalah manajemen kepegawaian yang cukup kompleks dan merupakan salah satu aspek yang cukup berarti, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Gaji merupakan kontra prestasi yang diberikan pemberi kerja pada karyawan berkenaan dengan penggunaan tenaga manusia pada kegiatan perusahaan. Gaji adalah bentuk kompensasi atas prestasi karyawan yang bersifat finansial yang menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas apabila besarnya gaji yang diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya. Sehingga karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Kepuasan gaji didasarkan pada ide bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya, ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka pikirkan sesuai dengan semestinya. Bagi seorang pegawai,

gaji merupakan suatu *outcome* atau *reward* yang penting. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan gaji diantaranya adalah sistem pengendalian internal penggajian, beban kerja, sarana dan prasarana.

Gaji mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harganya. Akibatnya, apabila karyawan memandang gaji yang mereka terima tidak memadai, maka prestasi kerja, semangat, dan motivasi mereka bisa turun.

Umumnya departemen kepegawaian (*personalia*) merancang dan mengadministrasikan gaji karyawan, sehingga perusahaan seharusnya mempunyai suatu sistem penggajian yang baik. Pengembangan sistem penggajian merupakan salah satu cara yang ditempuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Penggajian seharusnya dikelola secara profesional untuk menghindari terjadinya manipulasi gaji oleh pihak-pihak tertentu. Pengelolaan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan kekecewaan pada karyawan, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Fakta yang kita temui atau yang sering kita lihat adalah demonstrasi para karyawan yang menuntut kenaikan gaji serta perbaikan kesejahteraan karyawan.

Penelitian Mujiatun (2000) menyatakan bahwa sistem penggajian di perusahaan dapat dikatakan baik ditinjau dari prosedur dan pengendalian internalnya. Namun terdapat kelemahan pada penggunaan dokumen pendukung perubahan gaji. Dokumen pendukung perubahan gaji yang digunakan antara lain,

surat penempatan karyawan, surat penetapan tarif, surat pengembalian karyawan, memo penempatan tugas, dan surat penetapan tarif. Pada waktu ada kenaikan jabatan untuk karyawan tertentu bagian personalia hanya memberikan paraf pada daftar gaji karyawan yang bersangkutan. Hal ini kurang kuat sebagai dasar pengeluaran biaya tenaga kerja yang disebabkan karena adanya kenaikan jabatan.

Penelitian Rani Pramawanti (2003) menyimpulkan bahwa pengendalian internal dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan sudah berjalan dengan baik, sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan juga menunjukkan bahwa perusahaan telah memisahkan setiap fungsi yang berhubungan dengan penggajian dan pengupahan karyawan, jaringan prosedur yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan yang ada sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sedangkan menurut Agus Setyadi (2005) dalam penelitiannya yang menganalisis tentang kebijakan penerapan sistem pengendalian internal dan prosedur penggajian, dari hasil penelitiannya tersebut menjelaskan bahwa sistem pengendalian terhadap prosedur penggajian telah diterapkan dengan baik ditunjukkan dengan adanya lingkungan pengendalian yang diciptakan seperti sistem akuntansi sebagai sarana informasi dalam mengambil keputusan dan penerapan praktik yang sehat di dalam melaksanakan tugas pada setiap fungsi organisasi, yang terlihat dari adanya perlakuan bentuk tanggungjawab di setiap departemen atau fungsi yang terkait pada pelaksanaan prosedur penggajian.

Sistem pengendalian internal sangat diperlukan untuk melakukan pengecekan terhadap sistem akuntansi penggajian. SMA Negeri 42 Jakarta adalah

suatu organisasi nonprofit yang bergerak di bidang pendidikan yang mempunyai 64 orang guru dan 14 orang karyawan yang seharusnya memiliki sistem pengendalian internal yang baik dalam sistem penggajian agar tujuan organisasi dapat tercapai. Keharusan organisasi menerapkan sistem pengendalian internal agar mencegah terjadinya penyelewengan dan tindak kecurangan-kecurangan yang merugikan, serta penerapan sistem pengendalian internal secara baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru dan karyawan SMA Negeri 42 Jakarta yang terletak di Jl. Rajawali Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Jumlah sampel yang diambil 44 orang. Variabel penelitian adalah sistem pengendalian internal penggajian, sebagai variabel independen dan variabel beban kerja dan sarana prasarana terhadap kepuasan gaji guru dan karyawan sebagai variabel dependen.

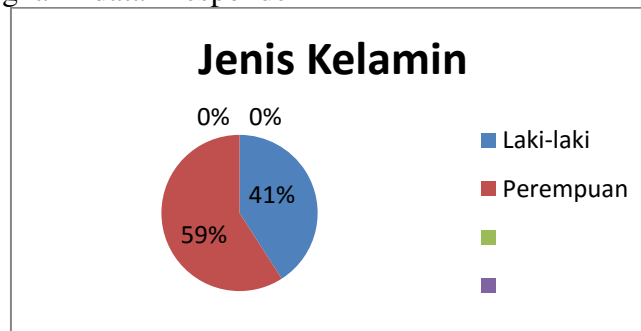
Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 38 orang guru dan 6 orang karyawan SMA Negeri 42 Jakarta yang menjadi sampel pada penelitian ini. Kuesioner dalam penelitian ini merupakan modifikasi aitem-aitem pertanyaan dan aitem-aitem pilihan jawaban responden yang terdapat dalam penelitian Santika (2005). Hasil pengujian instrument menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid dan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

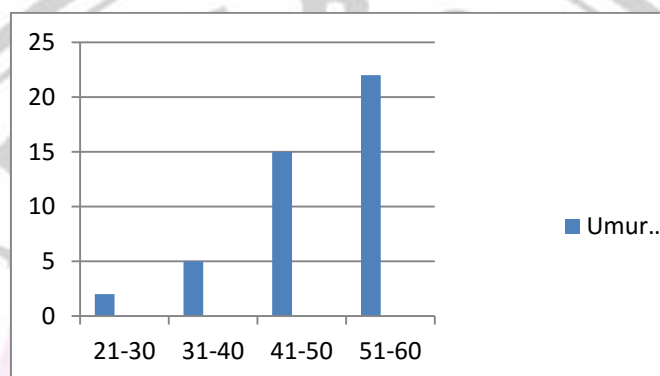
Identifikasi Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa kuesioner yang dikirim sebanyak 44 eksemplar dan kembali semua sehingga respon rate

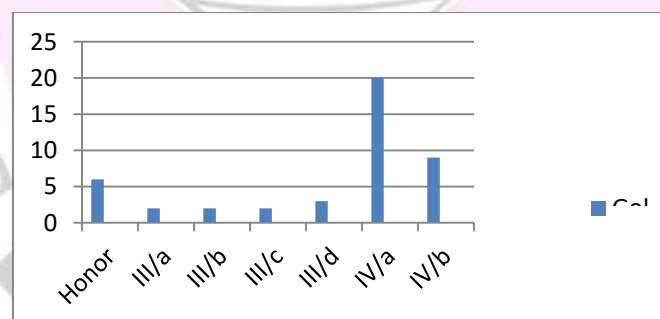
adalah 100%, semuanya layak untuk dianalisis. Sedangkan data responden terlihat pada Gambar 1.



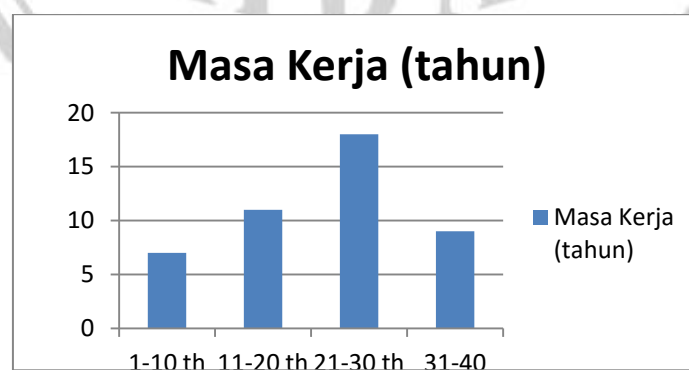
Gambar 1 Data Jenis Kelamin Responden



Gambar 2 Data Umur Responden



Gambar 3 Data Golongan Kepangkatan Responden



Gambar 4 Data Masa Kerja Responden

Gambar 1 terlihat bahwa jenis kelamin dari responden laki-laki 18 orang (40,91%) dan perempuan 26 orang (59,09%), jadi sebagian besar berjenis perempuan. Sedangkan dari Gambar 2 terlihat bahwa sebagian besar umur responden diantara 51 sampai 60 tahun ada 22 orang (50%). Gambar 3 terlihat bahwa sebagian besar golongan kepangkatan responden adalah golongan IV/a yaitu 20 orang (45,45%) dan pada

Gambar 4 memperlihatkan bahwa sebagian besar bermasa kerja 21 sampai 30 tahun yaitu 18 orang (40,91%).

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi antara sistem pengendalian internal penggajian, beban kerja, dan sarana prasarana sebagai variabel independen terhadap kepuasan gaji sebagai variabel dependen dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel . 1 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484(a)	.235	.177	4.981

a Predictors: (Constant), Sar_Pras, Beban_Kerja, SPI

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa hubungan antara sistem pengendalian internal penggajian, beban kerja dan sarana prasarana dengan kepuasan gaji adalah sebesar 48,4%. Sedangkan 17,7% variasi yang terjadi terhadap

tinggi atau rendahnya kepuasan gaji disebabkan variasi sistem pengendalian internal penggajian, beban kerja dan sarana prasarana, sedangkan sisanya (82,3%) dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 2. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.180	3	101.393	4.087	.013(a)
	Residual	992.456	40	24.811		
	Total	1296.636	43			

a Predictors: (Constant), Sar_Pras, Beban_Kerja, SPI

b Dependent Variable: Kep_Gaji

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji ANOVA atau F test didapat F_{hitung} sebesar 4.087 dengan tingkat signifikansi 0.013. Karena probabilitas (0.013) jauh

lebih kecil dari 0.05, maka model linear $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ sudah tepat atau dapat dipakai untuk memprediksi Kepuasan Gaji

Tabel 3. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			B	Std. Error
1 (Constant)	11.172	10.303		1.084	.285		
SPI	-.022	.090	-.038	-.243	.810	.786	1.272
Beban_Kerja	.223	.114	.281	1.958	.057	.930	1.076
Sar_Pras	.245	.098	.380	2.508	.016	.832	1.202

a. Dependent Variable: Kep_Gaji

Dari Tabel 3 kita dapat merumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11.172 - 0.022 X_1 + 0.223 X_2 + 0.245 X_3$$
Hal ini menggambarkan kepada kita bila terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel X_1 (Sistem Pengendalian Internal Penggajian) akan menambahkan nilai variabel Y (Kepuasan Gaji) sebesar - 0,022 dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 dianggap konstan, sementara bila terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel X_2 (Beban Kerja) akan menambahkan nilai variabel Y sebesar 0.223 demikian juga halnya dengan penambahan yang terjadi pada variabel X_3 (Sarana Prasarana) maka akan meningkatkan nilai variabel Y sebesar 0.245. Pada sisi yang lain bila semua variabel independen bernilai 0 maka nilai variabel Y sebesar 11.177. Hal ini berarti menunjukkan bahwa dari variabel independen yang ada, variabel independen X_3 (Sarana Prasarana) memberikan pengaruh terbesar kepada variabel Y .

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji t menunjukkan tingkat signifikansi Sistem Pengendalian Internal Penggajian sebesar 0.810 dan Beban Kerja sebesar 0.057 yaitu lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal Penggajian dan Beban Kerja tidak berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap Kepuasan gaji. Sedangkan pada Sarana Prasarana tingkat signifikansinya 0.016 lebih kecil dari

0.05, hal ini menunjukkan bahwa Sarana Prasarana mempunyai pengaruh secara nyata terhadap Kepuasan gaji. Sementara dari bagian tolerance bisa kita lihat bahwa nilai koefisien VIF untuk ketiga variabel bernilai di bawah 5, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas antar variabel independen.

Dari hasil uji t di atas Sistem Pengendalian Internal Penggajian tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Gaji, hal ini disebabkan guru dan karyawan SMA Negeri 42 Jakarta telah mengetahui dan mematuhi peraturan yang ada. Misalnya kalau terlambat datang atau pulang mendahului, maka Tunjangan Kerja Daerah (TKD) akan dipotong sesuai peraturan yang berlaku. Oleh karena itu maka guru dan karyawan akan datang lebih awal, selain tidak kena potongan juga tidak kena macet di jalan.

Beban kerja guru kurang berpengaruh terhadap kepuasan gaji, disebabkan adanya tunjangan sertifikasi. Dalam PERMENDIKNAS Nomor 30 Tahun 2011 mewajibkan guru mengajar minimal 24 (dua puluh empat) jam tatap muka perminggu. Apabila seorang guru mengajar kurang dari 24 jam tatap muka perminggu, maka ia tidak akan mendapat tunjangan sertifikasi. Disamping itu Pemprov. DKI Jakarta mewajibkan jam kerja 37,5 jam perminggu dalam 5 hari kerja, sehingga guru tidak perlu mem-

bawa pekerjaannya ke rumah, karena semuanya bisa dikerjakan di sekolah.

Sarana prasarana berpengaruh terhadap kepuasan gaji, karena dengan adanya sarana prasarana yang memadai akan membantu guru dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya dengan adanya infocus guru tidak perlu menulis materi di papan tulis sehingga dapat menghemat tenaga dan waktu. Dengan adanya internet, guru akan lebih mudah mencari materi sebagai bahan ajar dan lain-lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sarana Prasarana mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Gaji. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapatnya pengaruh antara Sistem Pengendalian Internal Penggajian dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Gaji.

Sampel yang akan dijadikan responden penelitian tidak hanya pada satu satuan kerja tetapi ke tingkat yang lebih luas seperti pada seluruh satuan kerja di DKI Jakarta atau Indonesia sehingga dapat memberikan persepsi yang lebih mencerminkan kondisi sistem pengendalian internal penggajian di DKI Jakarta yang sebenarnya.

Pengukuran kepuasan gaji tidak hanya diukur dari sistem pengendalian internal penggajian, beban kerja dan sarana prasarana, tetapi dapat diperluas ke faktor yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Arens, Alvin, James K. Loebbecke, *Auditing Suatu Pendekatan Terpadu*, Jilid 1, Edisi 4, 1994, Erlangga, Jakarta.
- Andini, Rita, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention, 2006, Tesis Undip., Semarang.
- Baridwan, Zaki, *Sistem Akuntansi: Penyusunan Prosedur dan Metode*, Edisi 5, 2002, BPFE Yogyakarta.
- Boynton, William C., Raymond N., Johnson, Walter G. Kell, *Modern Auditing*, Jilid 1, edisi 7, 2003, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi 1, 1999, BPFE Yogyakarta.
- _____, *Manajemen*, Edisi 2, 1999, BPFE Yogyakarta.
- Haripratiwi, Ika, *Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan Pada BMT Al Ikhlas Yogyakarta*, kripsi, 2006, STAIN Surakarta
- Hartadi, Bambang, *Auditing: Suatu Pedoman Pemeriksaan Akuntansi Tahap Pendahuluan*, Edisi 1, 1999, BPFE Yogyakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. *Standar Akuntansi Keuangan*, 2002, Salemba Empat Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi 1, 1999, BPFE Yogyakarta.
- Jusup, Al Haryono, *Auditing (Pengauditan)*, Buku 1, 2001, Penerbitan STIE YKPN Yogyakarta.
- _____, *Dasar-dasar Akuntansi*, Edisi 5, Jilid 2, 1999, BP STIE YKPN Yogyakarta.
- _____, & Ashari, Sidiq & Krismiaji, *Praktik Auditing*, 1998, Penerbitan AA YKPN Yogyakarta.
- Messier, William F., dkk, *Auditing & Assurance Services*, Buku 1, Edisi 4, 2005, Salemba Empat, Jakarta.
- Mujiatun, *Sistem Penggajian Karyawan Pada PT. Djitoe ITC*, Tugas Akhir, 2000, UNS Solo.

- Mulyadi, *Pemeriksaan Akuntan*, Edisi 3, 1990, BP STIE YKPN Yogyakarta.
- _____, *Sistem Akuntansi*, Edisi 3, 1997, BP STIE YKPN Yogyakarta.
- _____, & Puradiredja, Kanaka, *Auditing*, Edisi 5, Buku 1, 1998, Salemba Empat, Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 30 Tahun 2011.
- Pramawanti, Rani, *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Karyawan pada PT. Supersonic Chemical Industry Gunungkidul*, Skripsi, 2003, UNY Yogyakarta.
- Romney, B. Marshall, Paul John Stainbart, *Accounting Information System*, Edisi 9, 2006, Salemba Empat, Jakarta.
- Santika, Aditya, Andry, *Peranan Controller Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Pada PT Pos Indonesia (Persero)*, Skripsi, 2005, Universitas Widyatama.
- Setyadi, Agus, *Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Prosedur Penggajian Studi Kasus Pada PT. KAI Daop VI Yogyakarta*, Skripsi, 2005, JEI STAIN- SEM Institute Yogyakarta.
- Sudarmanto, R. Gunawan, *Analisis Regresi Linear Ganda Dengan SPSS*, 2005, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro., *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*, 1999, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, No.2, halaman 173-195.
- Sugiyono, *Metode Penelitian*, 2010, Alfabeta, Bandung.
- Uyanto, Stanislaus s., *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS*, 2006, Graha Ilmu, Yogyakarta.