

Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Tri Chemindo Ampuh

Oleh : Eka Budi Yulianti

Fakultas Ekonomi, Universitas Tama Jagakarsa
eka122281@gmail.com

ABSTRACT

Salary issues are the most complex personnel problem and one of the most significant aspects of both employee and company. With the increasing complexity of corporate activities, it is designed an accounting system for each activity, one of which is for payroll activities and wages. Payroll and remuneration accounting systems are designed to handle payroll and salary transactions of employees and their payments. Effective payroll and wage systems are also important to maintain good relationships between employees and employers. In this study the data used are primary data. Primary data is data obtained directly from the object of research, that data obtained directly from PT. Tri Chemindo Ampuh. The data is the principal data that will be used as the discussion in this study. After the analysis and discussion that has been done before, then at the end of this thesis can be concluded that based on testing with SPSS version 22 indicates that there is a stronger relationship between Payroll Accounting System and Wages to Employee Satisfaction has a relationship level of 0.871 on the value of R. Level of the relationship in accordance with the interval coefficient of correlation with the interval close to 1 means having a stronger relationship.

Keywords: Accounting System, Payroll and Wages, Employee Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada umumnya tujuan pendirian suatu perusahaan adalah untuk memperoleh laba semaksimal mungkin. Akan tetapi, kemajuan suatu perusahaan bukan hanya dinilai dari seberapa besar laba yang diperoleh atau aset yang dimiliki, tetapi juga terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan pengorbanan biaya dari sumber daya manusia yang diperoleh perusahaan terhadap jasa yang telah diterima.

Setiap perusahaan mempunyai kesempatan untuk maju dan terus berkembang jika mempunyai karyawan yang tepat, artinya setiap posisi dalam setiap perusahaan dijalankan oleh tenaga kerja yang menguasai tugas dan

kewajibannya pada perusahaan, sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan sehingga dapat terus berjalan. Walaupun tidak berhubungan langsung dengan keuangan ataupun pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Hal tersebut karena sumber daya manusia yang bergerak mengelola perusahaan. Oleh karena itu, di dalam suatu organisasi sumber daya manusia harus dipergunakan secara optimal.

Terlibatnya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam perusahaan dimulai dari awal berdirinya perusahaan sampai pada tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Atas sumbangan jasa dari tenaga kerja perusahaan, maka perusahaan memberikan imbalan sebagai balas jasa kepada mereka berupa gaji dan upah.

Masalah gaji merupakan masalah kepegawaian yang paling kompleks dan merupakan salah satu aspek yang paling berarti dari segi karyawan maupun perusahaan. Dengan bertambahnya kompleksitas kegiatan perusahaan, maka dirancanglah sistem akuntansi untuk setiap kegiatan, salah satunya adalah untuk kegiatan penggajian dan pengupahan. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dirancang untuk menangani transaksi penghitungan gaji dan upah karyawan serta pembayarannya. Sistem penggajian dan pengupahan yang efektif juga penting untuk menjaga hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja.

Pengelolaan terhadap penggajian seharusnya dapat dikelola dengan cara profesional agar dapat menghindari adanya manipulasi gaji oleh pihak-pihak tertentu dan untuk menghindari berbagai kesalahan dan kecurangan yang akan merugikan perusahaan seperti adanya karyawan fiktif.

Dengan adanya sistem akuntansi penggajian dan pengupahan diharapkan kepuasan kerja karyawan pun dapat tercapai. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja dapat dirasakan karyawan apabila perusahaan memperhatikan pemberian gaji. Selain untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, gaji yang merupakan balas jasa dari hasil kinerja yang diberikan perusahaan kepada setiap individu juga untuk mempertahankan karyawannya.

PT. Tri Chemindo Ampuh merupakan perusahaan manufaktur penghasil parfum dan bahan-bahan kimia. Agar dapat bersaing secara sehat, PT. Tri Chemindo Ampuh harus dapat memperhatikan dan memenuhi kebutuhan serta keinginan para karyawannya sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan melalui pemberian gaji yang layak agar kepuasan kerja karyawan tercapai. Sebab apabila kepuasan kerja menurun bukan hanya didasari karena individu atau karyawan sendiri tetapi hal tersebut juga disebabkan

kurangnya kerja sama yang baik antar organisasi dengan karyawan.

BAHAN DAN METODDE

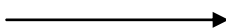
Gaji merupakan imbalan balas jasa kepada karyawan yang telah memberikan jasanya kepada perusahaan. Upah adalah imbalan pembayaran dari karyawan atas jasa yang dilakukan oleh karyawan didasarkan pada sejumlah pekerjaan yang telah diselesaikan. Suatu perusahaan memerlukan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang baik agar dapat menjalin hubungan baik antar perusahaan dengan karyawan.

Kepuasan kerja karyawan yaitu suatu sikap atau tindakan karyawan baik positif maupun negatif atas pekerjaan mereka.

Dalam memberikan gaji dan upah, perusahaan harus memperhatikan keadilan dan kelayakan apakah sudah sesuai dengan prestasi kerja, risiko pekerjaan, tanggung jawab perusahaan dan gaji maupun upah yang diberikan oleh perusahaan lain serta peraturan pemerintah mengenai pemberian gaji dan upah.

Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu melaksanakan pemberian gaji dan upah dengan baik apabila hal tersebut diterapkan maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan serta memelihara dan menjaga karyawan dengan baik sehingga loyalitas karyawan dapat meningkat karena tercapainya kepuasan kerja.

Dari uraian di atas, terlihat bahwa dengan dilaksanakannya sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang baik maka dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Terhadap Kepuasan Karyawan

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan penelitian yang masih memerlukan pengujian untuk di uji kebenaran atas dugaan tersebut. Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan

Karyawan.

Ha : Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Berpengaruh Terhadap Kepuasan

Karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Guna memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian langsung ke objek penelitian yaitu PT. TRI CHEMINDO AMPUH. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2017 - April 2017.

Jenis Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, yaitu data diperoleh langsung dari PT. Tri Chemindo Ampuh. Data tersebut merupakan data pokok yang akan digunakan sebagai pembahasan dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang penulis lalui dalam usaha memperoleh data yang relevan untuk memecahkan dan menganalisa permasalahan diperoleh dengan dua cara, yaitu :

1. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku serta literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti yang berguna sebagai pedoman teoritis pada saat melakukan penelitian lapangan untuk mendukung dan menganalisa data.

2. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Wawancara (*interview*)

Proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab bisa sambil bertatap muka ataupun tanpa tatap muka yaitu melalui media telekomunikasi antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman.

Pengamatan (*observasi*)

Yaitu suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran *real* suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.

Kuesioner atau Angket (*Questionnaire*)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Setiap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner akan ditentukan dalam skor, salah satu cara yang sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan

menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah pertanyaan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden. Skala Likert yang digunakan untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner penelitian memiliki lima kategori sebagaimana disajikan dalam tabel 3.1 di bawah ini :

Tabel. 1. Bobot dan Kategori Skala Likert

No.	Jenis Jawaban	Bobot
1.	SS = Sangat Setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	N = Netral	3
4.	TS = Tidak Setuju	2
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016:93)

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jenis-jenis variabel adalah :

Variabel Bebas (Independen)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan.

Variabel Terikat (Dependen)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas (Independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kepuasan Karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan (X)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan (X) adalah sistem yang digunakan untuk memberi upah dan gaji kepada karyawan-karyawannya atas jasa-jasa yang mereka berikan.	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian Upah dan Gaji 	<ul style="list-style-type: none"> • Upah • Gaji 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal

Sumber : V. Wiratna Sujarweni, (2015 : 157)

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Sistem Kepuasan Karyawan (Y) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	<ul style="list-style-type: none"> • Imbalan yang diterima 	<ul style="list-style-type: none"> • Upah • Gaji 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal

Sumber : Prof. DR. Edy Sutrisno, M.SI (2012 : 73)

Teknik Analisis Data

Pengujian Kualitas Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis statistik yang perhitungannya menggunakan SPSS versi 22. Analisis ini bertujuan untuk menentukan pengaruh antara variabel sistem akuntansi penggajian dan pengupahan (X) terhadap kepuasan karyawan (Y).

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Pengujian validitas faktor ini dengan cara mengkorelasi antara skor faktor (penjumlahan *item* dengan satu faktor)

dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran dengan validitas *item* dengan cara mengkorelasi antara skor *item* dengan skor total *item*. Pada penelitian ini akan digunakan pengujian validitas *item*. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dapat dilakukan dengan dua metode. Metode pertama berdasarkan nilai korelasi di mana nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka *item* dinyatakan tidak valid dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka *item* dinyatakan valid. Metode kedua dengan menggunakan *Person Correlation*. Suatu pertanyaan maupun pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05 dan tidak dikatakan valid jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan keterandalan suatu indikator. Uji ini dilakukan terhadap *item* pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,6.

Pengujian Asumsi Klasik

Pada pengujian ini digunakan uji normalitas. Data berdistribusi normal artinya data yang mempunyai sebaran yang normal dan bisa mewakili populasi. Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang diolah berdistribusi normal. Untuk mendeteksi normal tidaknya suatu data variabel dapat menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Ketentuan untuk menetapkan normal tidaknya suatu data dikatakan distribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > *level of significant* (0,05). Analisis untuk pengujian normalitas menggunakan bantuan program SPSS versi 22.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (*t test*)

Uji *t* adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen digunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai *probability t* lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh (koefisien regresi tidak signifikan), sedangkan jika nilai *probability t* lebih kecil dari 0,05 maka

terdapat pengaruh (koefisien regresi signifikan).

Koefisien Korelasi (R)

Korelasi ini digunakan untuk mengukur hubungan linier antar dua variabel. Korelasi ini disebut juga korelasi sederhana atau korelasi derajat nol (*zero order correlation*). Dengan interval koefisien korelasi dari -1 s/d 1. Dimana nilai -1 menyatakan korelasi sempurna negatif, nilai 0 menyatakan tidak ada hubungan, mendekati 0 hubungan semakin lemah, mendekati 1 hubungan semakin kuat dan nilai 1 menyatakan hubungan sempurna positif.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R² semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R² semakin kecil, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

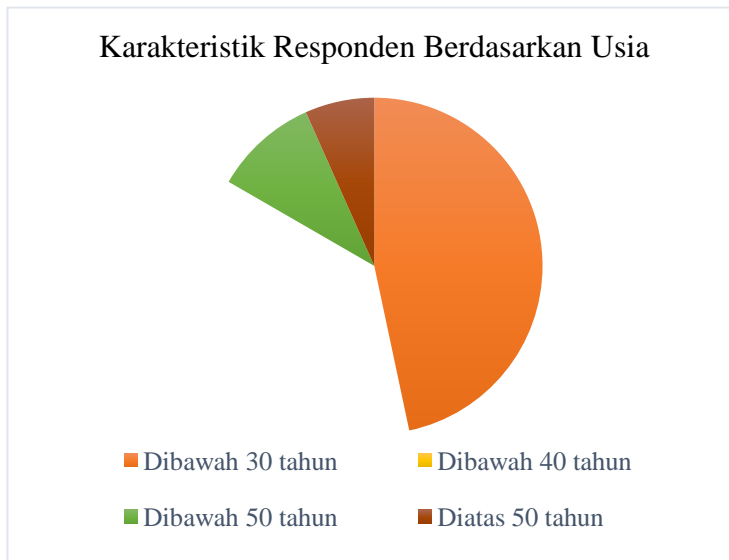
HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan analisis ini untuk memperoleh gambaran keadaan atau kondisi responden sesuai dengan jawaban kuesioner yang penulis terima. Kuesioner tersebut diberikan kepada seluruh pegawai PT. Tri Chemindo Ampuh baik yang terdapat di dalam kantor maupun di pabrik dengan total seluruh karyawan 30 orang dan jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 30 dan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%.

Gambaran karakteristik karyawan yang menjadi responden penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah tampilan karakteristik responden berdasarkan usia dengan menggunakan *pie chart*.



Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data Primer PT. Tri Chemindo Ampuh

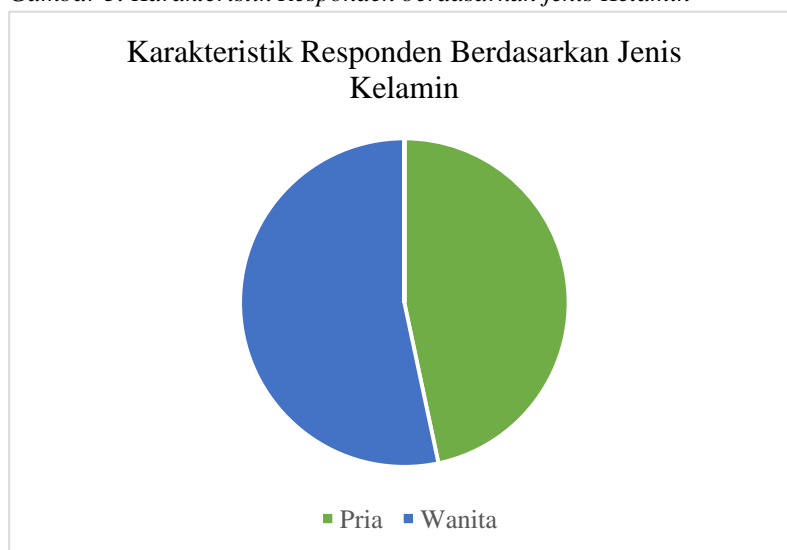
Dari hasil *pie chart* tersebut, disimpulkan bahwa responden yang berusia di bawah 30 tahun berjumlah 14 responden (46%), responden yang berusia di bawah 40 tahun berjumlah 11 responden (37%), responden yang berusia di bawah 50 tahun berjumlah 3 responden (10%) dan

responden yang berusia di atas 50 tahun berjumlah 2 responden (7%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah tampilan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan menggunakan *pie chart*.

Gambar 3. Karakteristik Responden berdasarkan jenis Kelamin



Sumber : Data Primer PT. Tri Chemindo Ampuh

Dari hasil *pie chart* tersebut, disimpulkan bahwa responden yang

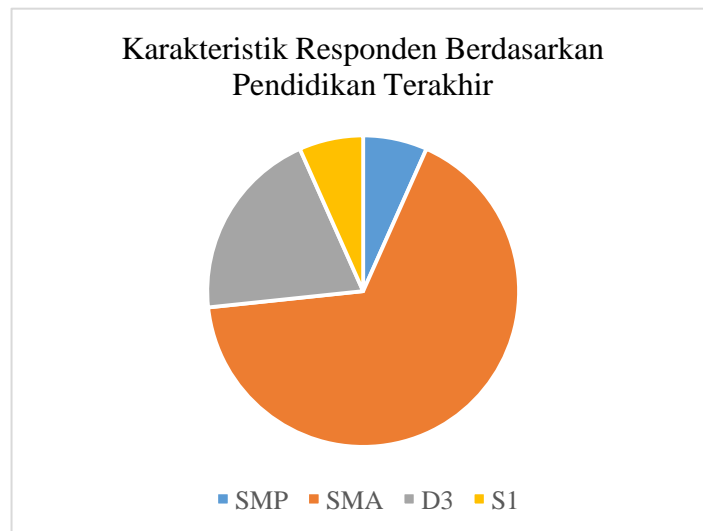
berjenis kelamin pria berjumlah 14 orang (47%) sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 16 orang (53%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut adalah tampilan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan menggunakan *pie chart*.

Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber : Data Primer PT. Tri Chemindo Ampuh



Dari hasil *pie chart* tersebut, disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP yaitu sebanyak 2 responden (6%), responden dengan pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 20 responden (67%), responden dengan pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 6 responden (20%) dan responden dengan

pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 2 responden (7%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berikut adalah tampilan karakteristik responden berdasarkan jabatan dengan menggunakan *pie chart*.

Gambar 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan



Sumber : Data Primer PT. Tri Chemindo Ampuh

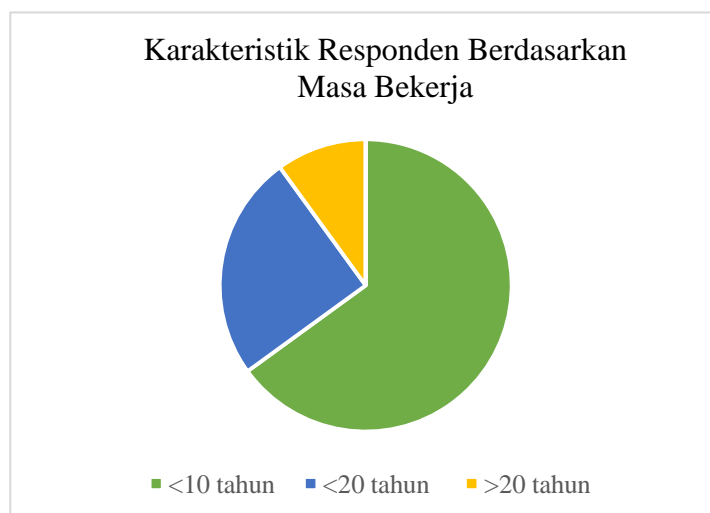
Dari hasil *pie chart* tersebut, disimpulkan bahwa responden dengan jabatan kepala divisi-divisi berjumlah 2 responden (7%), responden dengan jabatan manajer divisi berjumlah 3 responden (10%), responden dengan jabatan staf divisi berjumlah 13 responden (43%) dan

responden dengan jabatan lain-lain berjumlah 12 orang (40%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berikut adalah tampilan karakteristik responden berdasarkan masa bekerja dengan menggunakan *pie chart*.

Gambar 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja



Sumber : Data Primer PT. Tri Chemindo Ampuh

Dari hasil *pie chart* tersebut, disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja <10 tahun berjumlah 13 responden (65%), responden dengan masa kerja <20 tahun berjumlah 5 orang (25%) dan responden dengan masa kerja >20 tahun berjumlah 2 orang (10%).

Analisis Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Karyawan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Tri Chemindo Ampuh

Dalam melaksanakan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, PT Tri Chemindo Ampuh telah memberikan gaji atau upah yang cukup baik kepada para karyawannya. Berikut adalah penjelasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan di PT. Tri Chemindo Ampuh.

Analisa Pencatatan Waktu Pada PT. Tri Chemindo Ampuh

Pencatatan waktu pada PT. Tri Chemindo Ampuh yang berkaitan dengan pemberian gaji dan upah adalah pencatatan waktu kehadiran karyawan dalam suatu periode pembayaran. Proses pencatatan waktu kehadiran pada PT. Tri Chemindo Ampuh sudah menggunakan *finger scan* sehingga dapat mendeteksi waktu kehadiran dan keterlambatan karyawan sehingga dapat mencegah kecurangan dalam pencatatan waktu kerja karyawan.

Analisa Pembayaran Gaji dan Upah Pada PT. Tri Chemindo Ampuh

Pembayaran gaji dan upah pada PT. Tri Chemindo Ampuh telah dilakukan dengan cukup baik sesuai ketentuan yang berlaku yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Terdapat pemisahan fungsi dan tugas antara petugas baik yang mencatat, menghitung dan membayarkan gaji.
- 2) Terdapat prosedur-prosedur dalam proses pembayaran gaji dan upah.
- 3) Pembayaran gaji dan upah kepada karyawan telah menggunakan metode transfer melalui ATM.

Analisa Pengolahan dan Perhitungan Gaji dan Upah Pada PT. Tri Chemindo Ampuh

Pada PT. Tri Chemindo Ampuh mengolah data karyawan yang menjadi dasar perhitungan gaji dan upah masih secara manual kemudian diverifikasi oleh bagian keuangan dan hasil akhirnya diberikan kepada manajer keuangan untuk disetujui.

Apabila karyawan tidak pernah terlambat datang (absensi *full*) dan giat bekerja maka karyawan memperoleh uang tambahan yang disebut uang kerajinan sebesar Rp 100.000,00 per bulan. Tetapi apabila karyawan tidak tepat waktu bekerja maka dikenakan denda sebesar Rp 10.000,00 per hari. Hal tersebut dilakukan guna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan

Data karyawan yang diperlukan untuk dasar pemberian gaji dan upah adalah sebagai berikut:

Data personal masing-masing karyawan

Data absensi karyawan

Data tarif gaji dan upah

Data mengenai perubahan-perubahan yang terjadi seperti : status karyawan, jabatan, perubahan gaji, pengangkatan maupun pemberhentian karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Pengujian validitas faktor ini dengan cara mengkorelasi antara skor faktor (penjumlahan *item* dengan satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran dengan validitas *item* dengan cara mengkorelasi antara skor *item* dengan skor total *item* atau dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan metode pengambilan keputusan berdasarkan nilai korelasi dan berdasarkan signifikansi. Jika pengambilan keputusan berdasarkan nilai korelasi, maka ditentukan dengan melihat perbandingan r hitung dengan r tabel.

- a) Apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka *item* dinyatakan tidak valid.
- b) Apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka *item* dinyatakan valid.

Jika pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi maka :

- a) Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka *item* dinyatakan tidak valid
- b) Jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka *item* dinyatakan valid

Pengambilan keputusan uji validitas berdasarkan signifikansi maupun korelasi akan menghasilkan keputusan yang sama. Apabila berdasarkan signifikansi *item* dinyatakan valid maka berdasarkan korelasi *item* tersebut juga pasti valid.

Hasil uji validitas untuk variabel sistem akuntansi penggajian dan pengupahan (X) dapat dilihat pada tabel 4. sedangkan hasil validitas untuk variabel kepuasan karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan (Variabel X)

<i>Item</i>	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,555	0,361	Valid
X2	0,671	0,361	Valid
X3	0,424	0,361	Valid
X4	0,363	0,361	Valid
X5	0,688	0,361	Valid
X6	0,789	0,361	Valid
X7	0,754	0,361	Valid
X8	0,774	0,361	Valid
X9	0,404	0,361	Valid
X10	0,708	0,361	Valid
X11	0,655	0,361	Valid
X12	0,551	0,361	Valid
X13	0,744	0,361	Valid
X14	0,765	0,361	Valid
X15	0,801	0,361	Valid

Sumber data : *Output SPSS* versi 22

Berdasarkan tabel tersebut disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan maupun pernyataan pada variabel sistem akuntansi penggajian memiliki r Hitung > r

Tabel sehingga dapat dinyatakan seluruh butir pertanyaan kuesioner adalah valid dan layak digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Karyawan (Variabel Y)

<i>Item</i>	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,559	0,361	Valid
P2	0,791	0,361	Valid
P3	0,742	0,361	Valid
P4	0,574	0,361	Valid
P5	0,891	0,361	Valid
P6	0,815	0,361	Valid
P7	0,538	0,361	Valid
P8	0,773	0,361	Valid
P9	0,772	0,361	Valid
P10	0,602	0,361	Valid
P11	0,550	0,361	Valid
P12	0,809	0,361	Valid
P13	0,744	0,361	Valid
P14	0,505	0,361	Valid
P15	0,693	0,361	Valid

Sumber data : *Output SPSS* versi 22

Berdasarkan tabel tersebut disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan maupun pernyataan pada variabel kepuasan karyawan memiliki r Hitung $>$ r Tabel sehingga dapat dinyatakan seluruh butir pertanyaan kuesioner adalah valid dan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan keterandalan suatu indikator. Uji ini dilakukan terhadap *item* pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk

mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $>$ 0,6. Berikut adalah hasil uji reliabilitas kedua variabel yaitu variabel sistem akuntansi penggajian dan pengupahan (X) dan variabel kepuasan karyawan (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Penggajian dan Pengupahan (X),
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	15

Sumber data : *Output SPSS* versi 22

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian variabel sistem akuntansi penggajian dan pengupahan (X) diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,897.

Nilai tersebut $>$ 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah reliabel.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Karyawan (Y)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	15

Sumber data : *Output SPSS* versi 22

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian variabel kepuasan karyawan (Y) diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,921. Nilai tersebut $>$ 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada pengujian ini digunakan uji normalitas. Data berdistribusi normal artinya data yang mempunyai sebaran yang normal dan bisa mewakili populasi. Uji

normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang diolah berdistribusi normal. Untuk mendeteksi normal tidaknya suatu data variabel dapat menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika signifikansi (*Asymp.sig*) $>$ 0,05 maka data residual berdistribusi normal dan jika signifikansi (*Asymp.sig*) $<$ 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 8 . Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56,80
	Std. Deviation	9,068
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,108
	Negative	-,145
Test Statistic		,145
Asymp. Sig. (2-tailed)		,106 ^c

Sumber data : *Output SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel 8 atas pengujian normalitas menunjukkan nilai 0,145 dengan signifikansinya 0,106 melebihi $\alpha =$

0,05 ($0,106 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov Kepuasan karyawan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59,43
	Std. Deviation	9,156
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,085
	Negative	-,138
Test Statistic		,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,151 ^c

Sumber data : *Output SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel 9. atas pengujian normalitas menunjukkan nilai 0,138 dengan signifikansinya 0,151 melebihi $\alpha = 0,05$ ($0,151 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan parsial (t test)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (sistem akuntansi penggajian dan pengupahan) terhadap variabel dependen (kepuasan karyawan). Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan antara variabel Y dengan tingkat signifikan. Untuk menentukan

daerah penerimaan dan penolakan hipotesis berdasarkan signifikansi kriterianya yaitu :

- a. Jika signifikansi > 0,05 maka H0 diterima
- b. Jika signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak

Hipotesis berdasarkan tingkat signifikansi 5% kriterianya yaitu :

- a. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} \geq -t \text{ tabel}$ maka H0 diterima (tidak ada hubungan signifikan)
- b. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ maka H0 ditolak (terdapat hubungan signifikan)

Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,498	5,396		1,760	,089
X	,879	,094	,871	9,368	,000

Sumber data : *Output SPSS versi 22*

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat bahwa $t \text{ hitung} (9,368) > t \text{ tabel} (1,697)$ maka H0 ditolak sehingga sistem akuntansi penggajian dan pengupahan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hasil pengaruhnya positif (+) karena koefisien dan $t \text{ hitungnya}$ positif (+), hal ini berarti jika sistem akuntansi penggajian dan pengupahan perusahaan berjalan baik maka kepuasan karyawan juga meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R² semakin besar maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R² semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan variabel bebas (X) semakin rendah.

Tabel 11..Hasil Uji Koefisien Determinasi R
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 ^a	,758	,749	4,583

Sumber data : *Output SPSS* versi 22

Berdasarkan tabel *output* pengolahan data dengan SPSS di atas menunjukkan arah model regresi ini adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi regresi (r) yang bernilai positif sebesar 0,871. Nilai R Square sebesar 0,758 menunjukkan pengaruh variabel X yaitu sistem akuntansi penggajian dan pengupahan terhadap variabel Y yaitu kepuasan karyawan memiliki pengaruh sebesar 75,8% sedangkan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pada tabel hasil uji di atas dapat dilihat nilai R sebesar 0,871 yang artinya hubungan antara variabel independen yaitu Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Karyawan memiliki hubungan yang semakin atau sangat kuat. Hal tersebut terdapat pada interpretasi koefisien korelasi dengan interval koefisien korelasi mendekati 1 dengan tingkat hubungan semakin atau sangat kuat. Dengan hubungan tersebut, mengindikasikan bahwa baik buruknya suatu Sistem Penggajian dan Pengupahan menjelaskan atau memprediksi tingkatan Kepuasan Karyawan naik maupun turun.

Pada tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa R square (R^2) sebesar 0,758 atau 75,8%. Artinya perubahan yang terjadi pada variabel dependen yaitu Kepuasan Karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Sistem Akuntansi

Penggajian dan Pengupahan. Atau dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kepuasan Karyawan sebesar 75,8%, sedangkan sisanya sebesar 24,2% diterangkan oleh variabel lain dari penelitian ini.

R (koefisien korelasi) mengatakan ada hubungan atau tidak, sesuai area -1 s/d +1 sedangkan R^2 (koefisien Determinasi) menyatakan adanya pengaruh sebesar 0,758 atau 75,8% sedangkan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain dari penelitian ini dengan sifat hubungannya adalah signifikan positif yang berarti semakin baik suatu Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan akan mempengaruhi tingkat operasionalisasi perusahaan yang semakin baik. Dengan demikian semakin meningkatnya Kepuasan Karyawan maka tingkat kinerja dan prestasi karyawan juga semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selanjutnya hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji t yang menunjukkan bahwa variabel Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan yaitu sebesar 0,000. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang menunjukkan angka yang lebih kecil $\alpha = 0,05$ atau nilai t hitung (9,368) > t tabel (1,697). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan akan sangat berpengaruh bagi Kepuasan Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah dilakukan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka pada akhir penulisan skripsi ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 22 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang semakin kuat antara Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan terhadap Kepuasan Karyawan memiliki tingkat hubungan sebesar 0,871 pada nilai R. Tingkat hubungan tersebut sesuai dengan interval koefisien korelasi dengan interval mendekati 1 berarti memiliki hubungan yang semakin kuat.

Pada R^2 (R^2) menyatakan bahwa variabel independen yaitu Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan sebesar 0,758 atau 75,8%. R (koefisien korelasi) menyatakan terdapat hubungan sesuai area -1 s/d +1 (interval koefisien korelasi) sedangkan R^2 (Koefisien Determinasi) menyatakan pengaruh sebesar 0,758 atau 75,8% sedangkan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain dari penelitian ini.

Selanjutnya pada hasil uji t menyatakan bahwa Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Karyawan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ atau nilai t hitung (9,368) > t tabel (1,697).

Saran

Berdasarkan temuan hasil kuesioner yang diberikan pada PT Tri Chemindo Ampuh terdapat satu pernyataan pada variabel X yang memiliki hasil pengujian dengan nilai terendah, mengindikasikan bahwa indikator yang menjadi pernyataan tidak atau belum seluruhnya terlaksana. Berdasarkan hasil temuan selama penelitian bahwa sistem penggajian dan pengupahan menggunakan transfer sudah dilakukan, tetapi otorisasi dalam transfer gaji belum terlaksana. Penulis memberi

saran berupa diadakan otorisasi terhadap transfer gaji dan upah, agar tidak terjadi penyelewengan terhadap gaji dan upah.

Kemudian untuk temuan hasil kuesioner yang diberikan pada PT Tri Chemindo Ampuh juga terdapat satu pernyataan pada variabel Y yang memiliki hasil pengujian dengan nilai terendah, mengindikasikan bahwa indikator yang menjadi pernyataan tidak atau belum sepenuhnya terlaksana. Indikator tersebut yaitu mengenai jam kerja dan istirahat karyawan yang memadai. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada PT Tri Chemindo Ampuh untuk memperbaiki sistem pengaturan waktu jam kerja dan istirahat karyawan agar menjadi lebih disiplin dalam waktu bekerja, diadakan pemberian sanksi berupa pemotongan gaji dan upah apabila karyawan terlambat datang dan waktu lama bekerja agar disesuaikan dengan gaji yang diterima karyawan sehingga waktu lama bekerja menjadi seimbang dengan gaji yang diterima.

Saran selanjutnya yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebaiknya PT. Tri Chemindo Ampuh mengolah data karyawan yang menjadi dasar penghitungan gaji dan upah secara komputerisasi. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam penghitungan gaji dan upah. Sehingga dapat meningkatkan kepercayaan seluruh karyawan PT. Tri Chemindo Ampuh atas pemberian gaji dan upah yang adil dan layak. Kemudian untuk sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Tri Chemindo Ampuh telah dilakukan dengan cukup baik maka penulis menyarankan untuk mempertahankan hal tersebut dan terus melakukan peningkatan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan demi mencapai kepuasan pada karyawan terhadap perolehan gaji dan upah sehingga kemajuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Prenamedia Group, Jakarta, 2012.
- Faiz Zaamzani, dkk, *Sistem Informasi Akuntansi*, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2016.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit : BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2014.
- Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013.
- IBK Bayangkara, *Audit Manajemen*, Edisi kedua, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta, 2015.
- Marshall B.Romney dan Paul John Steinbart, *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi 13, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta, 2016.
- Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, Edisi keempat, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta, 2016.
- Mustaqim , *Modul SPSS*, Jakarta, 2016.
- V.Wiratna Sujarweni, *Sistem Akuntansi*, Penerbit : Pustaka Baru Pres, Yogyakarta, 2015.
- V.Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Penerbit : Pustaka Baru Pres, Yogyakarta, 2015.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi kelima, Penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016.