

PENGARUH SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT TIRAN GROUP CABANG BOMBANA

Anjeli Riza¹; La ode Turi²; Arnadi Chairunnas³

Universitas Sembilanbelas November Kolaka
Jln. Pemuda No. 339 Kolaka Sulawesi Tenggara
E-mail : anjeliriza7@gmail.com (Koresponding)

Abstract: Anjeli Riza, the influence of the payroll accounting system on employee satisfaction at PT. Tiran Group Branch Bombana. This study aims to determine the influence of the payroll accounting system on employee satisfaction at PT Tiran Group Branch Bombana. This research uses a quantitative research method. The research population consists of employees of PT. Tiran Group Branch Kolaka, with a total of 40 respondents. The data collected in this study includes primary and secondary data. Primary data was obtained by distributing questionnaires to respondents, while secondary data was obtained from PT. Tiran Group's records. Data analysis techniques involved simple linear analysis using SPSS 30. The results indicate that the payroll system has a significant impact on employee performance, as the t-test value is less than the t-table ($<0.001 < 0.05$). It can be concluded that the payroll system coefficient of 0.535 at PT. Tiran Group. has a positive and significant impact on employee satisfaction. Based on the research results above, it shows that the variable of the payroll system at PT. Tiran Group Branch Bombana has a very positive influence on the variable of increasing employee satisfaction. This means that if a company wants its employees to perform at their best, the company must establish the best possible payroll system, which can improve the welfare of its employees, so that employees can be motivated to work more effectively. Consequently, the company will also benefit and perform better in achieving the goals it wants to accomplish in the future

Keywords: : *Accounting System, Payroll, Wages, Employee Satisfaction*

Tujuan utama dari pembentukan suatu industri ialah untuk mendapatkan keuntungan sebanyak mungkin. Namun, perkembangan sebuah industri tidak hanya dapat diukur dari keuntungan yang diperoleh atau sumber daya yang kuasai, melainkan dari mutu karyawan di dalamnya. Untuk menghasilkan target yang dimaksud, diperlukan upaya yang mencakup pengelolaan keuangan dan operasional perusahaan, serta pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya melalui kepuasan kerja karyawan.

Peran SDM sebagai pekerja dalam perusahaan dimulai dari pendirian perusahaan hingga terwujudnya tujuan yang diinginkan. Sebagai imbalan atas pelayanan yang disediakan oleh karyawan, industri memberikan kompensasi berupa gaji dan upah. Remunerasi dan kompensasi memainkan peran yang sangat penting pada sebuah industri karena remunerasi dan kompensasi ialah salah satu aspek intensif

bagi performa pegawai sebuah industri. Dimana performa yang bagus dapat mendukung hasil kerja industri sehingga menjadi berdaya guna. Agar penghasilan karyawan didapatkan tepat waktu dan kegiatan industri berjalan lancar, industri perlu memiliki metode dan tata cara yang efektif. Salah satu metode penting adalah metode pembayaran gaji dan kompensasi yang membantu menjalankan kegiatan utama perusahaan dengan baik.

Masalah penggajian merupakan isu ketenagakerjaan sesuatu sangat rumit dan adalah salah satu unsur terpenting bagi karyawan maupun perusahaan. Seiring dengan meningkatnya kesulitan aktivitas industri, mekanisme akuntansi dirancang bagi semua aktivitas, termasuk bagi penggajian dan pengupahan. Tata cara akuntansi pembayaran gaji dan kompensasi dibuat bagi mengelola pembayaran pembayaran gaji dan perhiutngan upah

pegawai serta proses penggajiannya. Selain itu, metode pembayaran gaji dan kompensasi juga penting untuk menjaga hubungan yang baik antara pegawai dan industri penyedia kerja.

Di PT Tiram, meskipun sistem penggajian dilakukan pada akhir bulan, terdapat masalah keterlambatan pembayaran gaji yang terkadang tidak menentu. Masalah ini memengaruhi kedisiplinan karyawan dan berdampak pada kinerja industri keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi PT Tiram untuk mengevaluasi dan memperbaiki sistem akuntansi pembayaran gaji yang diterapkan, guna menjamin bahwa penggajian dilaksanakan on time dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Sistem akuntansi penggajian yang efektif mencakup berbagai prosedur, seperti perhitungan gaji dan upah yang akurat, serta prosedur pembayaran yang tepat waktu (Mulyadi, 2016). Sebuah sistem yang baik juga penting untuk menghindari potensi manipulasi, kesalahan, atau manipulasi yang dapat menghambat industri, serupa penipuan pekerja rekaan atau kelalaian dalam penggajian. Analisis yang dijalankan oleh Mashevskaja (2021) mengidentifikasi yakni sistem penggajian yang baik berdampak langsung terkait motivasi dan kinerja karyawan, serta pada tingkat retensi karyawan dalam perusahaan.

Landasan Teori dan Defenisi Operasional Teori Sistem Informasi Akuntansi (*Accounting Information Systems Theory*)

Accounting Information Systems Theory menjelaskan bahwa kualitas sistem akuntansi yang baik dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas proses manajerial, termasuk pengelolaan kompensasi. Sistem penggajian berbasis SIA memungkinkan Perusahaan Menyusun mekanisme pembayaran yang akurat, tepat waktu, dan terdokumentasi dengan baik, yang akan meningkatkan kepercayaan dan kepuasan karyawan (Romney & Steinbart, 2018). Dalam konteks teori sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan sering dianggap sebagai dua aspek yang sama dan

saling memiliki keterkaitan. Dimana penggajian dan pengupahan sama-sama berkaitan dengan pembayaran untuk tenaga kerja. Menurut Hall (2016), sistem informasi akuntansi yang terstruktur mampu mengurangi kesalahan, meningkatkan transparansi, dan mendukung proses pengambilan Keputusan yang adil dan tepat. Dalam konteks ini, penggajian yang dikelola melalui sistem SIA memberikan jaminan kejelasan hak-hak karyawan, sehingga menumbuhkan kepuasan karyawan dan loyalitas terhadap Perusahaan. Berdasarkan AIS Theory, dapat ditegaskan bahwa kualitas sistem penggajian dan pengupahan yang baik di dukung oleh sistem informasi akuntansi yang handal berdampak langsung dan penting pada kepuasan kerja pegawai, karena mencerminkan komitmen organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara adil, efisien, dan akuntabel.

Sistem Akuntansi Penggajian

Metode pembayaran upah dan tunjangan ialah suatu kerangka kerja yang dirancang guna mengatur dan mendistribusikan kompensasi kepada pekerja dalam suatu organisasi. Sistem ini lebih dari sekedar meliputi upah pokok, melainkan beberapa subsidi dan insentif yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021), "sistem penggajian yang efektif dapat meningkatkan kenyamanan dan dedikasi pekerja terhadap industri."

Kepuasan Karyawan

Kenyamanan pekerja merujuk pada tingkat kesenangan yang dirasakan oleh tenaga kerja mengenai tugas mereka, yang meliputi beberapa sudut pandang seperti area kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kompensasi yang diterima. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Spector (2019), kepuasan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas dan retensi karyawan dalam suatu organisasi. Spector menyatakan bahwa "kepuasan kerja ialah

hasil dari hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yang menciptakan perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan" (Spector, 2019).

UUD Yang Mengantur Perhitungan Sistem Penggajian

Undang-undang Republika Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, antara lain menerangkan bahwa: Pasal 1 Upah atau gaji adalah kewenangan yang diterima oleh karyawan dan dikemukakan dalam bentuk uang menjadi kompensasi atas pelayanan yang sudah diberikan oleh karyawan kepada entitas bisnis, yang totalnya ditentukan sesuai dengan kesepakatan, perjanjian, atau peraturan perundang-undangan. 13 Dari uraian di atas dapat juga disimpulkan bahwa perhitungan penggajian diatur dengan perjanjian antara penerima kerja dan penyedia kerja tanpa hitungan khusus, adapun bagi kalkulasi upah lembur, tunjangan, bonus dan lain sebagainya memanfaatkan perhitungan lain sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian yakni kedua belah pihak

METODE

Pendekatan yang diimplementasikan pada riset ini bersifat kuantitatif, dengan sasaran utama untuk mengkaji keterkaitan antar variabel yang menjadi objek kajian. Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan penggunaan alat analisis statistik untuk menguji hipotesis dan menjelaskan interaksi antar variabel. Pendekatan ini memberikan data yang mampu dinilai sekaligus dianalisa dengan objektif. Dalam desain riset ini, data dianalisa melalui regresi linier sederhana dari formulir survey yang disebarkan terhadap para pekerja yang bekerja di PT Tiran Group. Data primer yang dipakai dikumpulkan melalui survei yang terdiri dari pertanyaan terbuka dan tertutup.

HASIL

Studi ini direalisasikan guna mengetahui bagaimana metode akuntansi penggajian dan pengupahan berpengaruh pada kepuasan karyawan.

Uji Statistik Deskriptif

Studi ini bertujuan guna menganalisis dampak metode akuntansi penggajian dan pengupahan terhadap kepuasan karyawan pada PT Tiran Group. Berikut ini hasil dari uji analisis statistik deskriptif yang dipaparkan dalam tabel agar lebih mudah.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas X

		Correlations			
		X1	X2	X3	X
X1	Pearson Correlation	1	.352 [*]	.287	.780 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.026	.073	<.001
	N	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.352 [*]	1	.171	.754 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.026		.290	<.001
	N	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.287	.171	1	.606 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.073	.290		<.001
	N	40	40	40	40
X	Pearson Correlation	.780 ^{**}	.754 ^{**}	.606 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2025)

Bisa dilihat yakni nilai R hitung > R tabel atau 0,780 > 0,264 berdasarkan uji signifikansi 0,05 sehingga dapat diputuskan yakni informasi ini valid. Dapat dilihat yakni nilai R hitung > R tabel atau 0,754 > 0,264 berdasarkan uji signifikansi 0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa data ini valid. Dapat dilihat bahwa nilai R hitung > R tabel atau 0,606 > 0,264 berdasarkan uji signifikansi 0,05 sehingga dapat diringkas bahwa data ini valid.

Tabel uji validitas Y

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.267	.432 ^{**}	.481 ^{**}	.733 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.096	.005	.002	<.001
	N	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.267	1	.127	.425 ^{**}	.668 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.096		.435	.006	<.001
	N	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.432 ^{**}	.127	1	.234	.650 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.435		.146	<.001
	N	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.481 ^{**}	.425 ^{**}	.234	1	.760 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.146		<.001
	N	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.733 ^{**}	.668 ^{**}	.650 ^{**}	.760 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2025)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu uji dikerjakan diawal sebelum mengerjakan analisis regresilinier sederhana terhadap data yang diperoleh. Dalam riset ini ada dua uji asumsiklasik yang akan dilaksanakan, yaitu: pengujian normalitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas dikerjakan untuk memahami apakah residual atau kesalahan dalam model regresi terdistribusi secara normal. Untuk menjawab hal tersebut, digunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan hasil yang disajikan yakni:

Tabel 4.3 Hasil Uji Kolomogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.16074595	
Most Extreme Differences	Absolute	.127	
	Positive	.069	
	Negative	-.127	
Test Statistic		.127	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.105	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.097	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.089
	Upper Bound	.105	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 329836257.

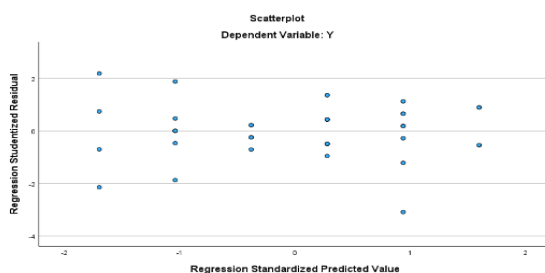
Sumber : Data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas *One-sample Kolmogorov-Smirnov Test* nilai asymp sig. Atau tingkat signifikansi sebesar 0,105 yang dimana lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang berarti data ini dapat disimpulkan normal, atau lulus uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas bermaksud guna memahami benarkah pada model regresi mempunyai perbedaan varian residual antara satu observasi dengan observasi lainnya. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas pada penelitian ini, digunakan analisis visual melalui grafik scatterplot antara nilai SRESID dan ZPRED, guna melihat apakah terdapat pola tertentu. Visualisasi hasil pengujian heteroskedastisitas melalui scatterplot ditampilkan pada gambar di bawah ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah dengan SPSS (2025)

Mengacu pada scatter plot pada gambar di atas, pola distribusi data dapat diamati. Titik titik yang tersebar pada scatter plot terlihat tersebar di sekitar sumbu y, baik di atas maupun di bawahnya, tanpa mengembangkan pola tertentu. Hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Maka, dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner direalisasikan dengan memanfaatkan rumus uji statistik Cronbach' Alpha (a). Kriteria pengujian mengemukakan jika nilai Cronbach' Alpha lebih besar dari 0.6 maka butir kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.5 Uji Reabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	3

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2025)

Nilai Cronbach's alpha = 0,726 > 0,60 yang berarti reliable

Tabel 4.6 Uji Reabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	4

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2025)

Nilai Cronbach's alpha = 0,642 > 0,60 yang berarti reliable

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Sederhana

Dari tabel diatas, mampu dipahami pada bentuk model persamaan regresi yakni:

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.098	2.926	3.451	.001
	X	.535	.231	.352	.026

a. Dependent Variable: Y

$$Y = \alpha + b.X$$

$$= 10.098 + 0.535X$$

Nilai $\alpha = 10.098$, adalah konstanta atau keadaan saat variabel Y belum dikendalikan variable X. Jika variable independent tidak ada maka variable porvitabilitas tidak mengalami perkembangan.

Nilai $\beta X = 0.535$, menunjukkan bahwa variable X memiliki dampak positif terhadap Y, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable X maka akan menyebabkan peningkatan Variabel Y sebesar 0.535.

Uji-t (Uji Parsial)

Uji t diimplementasikan guna memberi proyeksi apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8 Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.098	2.926		3.451	.001		
	X	.535	.231	.352	2.316	.026	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa:

T-tabel:

Mengacu pada hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel di atas variabel X memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.026 berada di bawah tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ (5%) atau ($0.026 < 0,05$) sehingga variabel X berdampak penting terhadap Y, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel independen. Indikator ini dimanfaatkan untuk memahami seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data memakai SPSS disajikan yakni:

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.818	.812	.11716

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2025)

Nilai R Square sebesar 0,818 atau 81,8%. Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara sistem akuntansi penggajian dan pengupahan terhadap kepuasan karyawan, untuk sisanya sebesar 18,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam kajian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil kajian dan analisis data yang telah dilaksanakan mengungkapkan bahwa sistem akuntansi penggajian dan pengupahan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Uji T (secara parsial) didapatkan dari nilai t hitung sebesar < 0.026 dimana nilai t lebih kecil dari t tabel ($0.026 < 0,05$) yang dapat menampilkan bahwa metode penggajian (X) berdampak positif terhadap kepuasan pegawai (Y). Artinya semakin baik sistem penggajian maka semakin baik pula kepuasan pegawai.

Hasil analisis yang telah dilakukan menampilkan bahwa metode akuntansi penggajian sangat penting dalam perusahaan karena berkaitan tanpa jeda bersama pegawai. metode ini berfungsi untuk mengelola pembayaran gaji secara efektif Sistem akuntansi gaji memungkinkan perusahaan untuk mengelola pembayaran jasa karyawan dengan efektif melalui tatacara dan catatan yang sistematis untuk menentukan dengan Menghitung pendapatan yang akurat untuk setiap karyawan. Berdasarkan analisis ini mendukung dari kajian Suratmi (2020), yang mengindikasikan hasil bahwa metode pembayaran gaji berdampak sangat penting kepada kepuasan pegawai PT Tiran.

Teori Accounting Information Systems Theory, sangat relevan dengan

sistem akuntansi penggajian karena. *Accounting Information Systems Theory* memaparkan bahwa kualitas sistem akuntansi yang baik dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas proses manajerial, termasuk pengelolaan kompensasi. Sistem penggajian berbasis SIA memungkinkan Perusahaan Menyusun mekanisme pembayaran yang akurat, tepat waktu, dan terdokumentasi dengan baik, yang akan meningkatkan kepercayaan dan kepuasan karyawan Berdasarkan AIS Theory, dapat ditegaskan bahwa kualitas sistem penggajian dan pengupahan yang baik di dukung oleh sistem informasi akuntansi yang handal Memiliki dampak langsung dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, karena mencerminkan komitmen organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara adil, efisien, dan akuntabel.

SIMPULAN

Hasil analisis dalam studi ini, yang Berdasarkan penelitian, sistem penggajian memiliki peran penting pada PT. Tiran Group amat berdampak baik bagi faktor kenaikan kepuasan pegawai. Bermakna bila dalam suatu industri ingin performa pegawainya optimal, oleh karena itu, industri tersebut harus dapat menentukan metode pembayaran gaji sebaik mungkin, yang dapat memakmurkan pegawainya, sebagianya agar pegawainya dapat terinspirasi untuk lebih terbaik dalam bekerja. Dari mana dengan demikian, industri juga akan dapat memperoleh manfaat dan lebih baik nantinya pada target yang akan ingin direalisasikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Bakri, B. (2020). Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Gorontalo. *Al-Buhuts*, 16(1), 109-122.
- Krisdayanti, M., & Kustiningsih, N. (2021). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Pada Pt. X. *Accounting and Management Journal*, 5(2).

Halim, B. (2020). Analisis sistem pengupahan dan dampaknya terhadap produktivitas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*