

PENERAPAN PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ABADI JAYA RUNGKUT SURABAYA

Gibran Aditya Arzak¹, Nilam Kusuma², Bahira Luthfiah Mumtaz³, Sentot Imam Wahjono⁴

^{1,2,3}Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya
gibranadtya@gmail.com

ABSTRACT

Salary is a cost incurred by the company as a form of reward to employees who have completed their work obligations. Usually, salaries are paid by the company in a monthly period. Meanwhile, performance is the result achieved by an employee in carrying out his duties and responsibilities in the organization. The purpose of this study was to determine the effect of payroll on employee performance at CV Abadi Jaya Rungkut Surabaya. This research uses qualitative research methods using a descriptive approach and data collection techniques used through observation and interviews with owners and employees. The results showed that there was an influence of payroll delays on employee performance at CV Abadi Jaya Rungkut Surabaya.

Keywords: salary, employee performance

PENDAHULUAN

Pada era pesatnya perkembangan perusahaan saat ini, mendorong semua perusahaan untuk bersaing secara sehat dan mempertahankan usahanya dengan baik. Semakin berkembangnya perusahaan maka, semakin banyak pula karyawan yang dibutuhkan. Perusahaan membutuhkan karyawan terampil yang dapat menggunakan peralatan perusahaan sebagai alat pemrosesan untuk mengelola sumber daya perusahaan yang ada. Mengklasifikasikan karyawan dengan benar berdasarkan bidang keahliannya dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja internal perusahaan dan mengurangi kesalahan yang tidak diinginkan. Dengan jumlah karyawan yang berkualitas diharapkan tujuan utama perusahaan yaitu mencapai keuntungan yang optimal dapat tercapai. Oleh karena itu, perlu adanya timbal balik antara perusahaan dengan karyawan salah satunya dengan cara memberikan imbalan berupa gaji.

Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan (Sugiyarso dan Winarni, 2005). Dalam hal ini karyawan memiliki kewajiban seperti konfirmasi kehadiran sidik jari yang disediakan perusahaan. Berdasarkan kehadiran karyawan tersebut, perusahaan dapat menentukan besarnya gaji yang harus diterima setiap karyawan.

Salah satu perusahaan yang menerapkan penggajian adalah CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya. CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya berdiri sejak tahun 2016 dan merupakan salah satu jenis perusahaan yang fokus pada perdagangan besar komputer, perlengkapan komputer, dan piranti lunak. Jumlah karyawan yang dimiliki oleh CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya sebanyak 12 karyawan dan sistem penggajian yang diterapkan adalah pemberian gaji setiap bulan. Namun, keterlambatan penggajian sering terjadi pada CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya karena bertambahnya kompetitor dan permintaan konsumen.

Tabel 1.1 Data Jumlah Permintaan Bulan September – November Tahun 2023

Bulan	Jumlah Permintaan / Institusi
September	14
Oktober	11
November	9

Sumber: CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa pada bulan September terdapat 14 permintaan, bulan Oktober terdapat 11 permintaan, dan bulan November terdapat permintaan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa 3 bulan terakhir tersebut permintaan pada CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya terus mengalami penurunan. Tidak hanya permintaan konsumen yang menurun tetapi, jumlah karyawan pada bulan September-November juga terdapat mengalami penurunan.

Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Bulan September – November Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan
September	16
Oktober	16
November	12

Sumber: CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya

Dari permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait penerapan penggajian pada CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya terhadap kinerja karyawannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang akan diteliti adalah “Apakah ada pengaruh penggajian terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya?”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penggajian terhadap kinerja karyawan CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya.

DASAR TEORI

Gaji

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan pada karyawan secara bulanan atas pelayanan dan kinerjanya. Sedangkan menurut (Kadarisman, 2012) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut (Suparyadi, 2015) gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut (Rahayuningsih, 2017) mengemukakan bahwa gaji dapat mencerminkan perasaan karyawan terhadap imbalan yang diterimanya atas usaha yang ia lakukan dimana dapat memenuhi kehidupannya.

Menurut (Mangkunegara, 2007) ada tujuh faktor yang mempengaruhi gaji yaitu: (1) Faktor pemerintah, (2) Penawaran antara perusahaan dan karyawan, (3) Standard biaya hidup karyawan, (4) Ukuran perbandingan gaji, (5) Permintaan dan persediaan, (6) Kemampuan membayar, (7) Semangat kerja.

Kinerja

Menurut (Robbins, 2006) kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Handoko, 2014) yaitu: 1) Motivasi, 2) Kepuasan kerja, 3) Tingkat stres, 4) Kondisi pekerjaan, 5) Sistem kompensasi, 6) Desain pekerjaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong ke dalam penelitian kualitatif, yang dalam proses penelitian dan pengolahan datanya tidak menggunakan perhitungan, hanya memberikan gambaran dan penjelasan terhadap permasalahan yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Untuk metode analisa yang digunakan adalah merangkum data dan informasi yang diperoleh, dan melakukan penarikan kesimpulan terhadap hasil penyajian data.. Lokasi penelitian pada CV. Abadi Jaya yang terletak di Jl.Medayu Utara 31B no.6, Rungkut, Surabaya. Sumber data berasal dari hasil observasi dan wawancara dengan pemilik dan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penggajian, CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya menerapkan sistem gaji bulanan. Gaji di CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya bervariasi tergantung pada kedisiplinan kerja, posisi dan pendidikan terakhir. Perusahaan ini memiliki kebijakan untuk memberikan gaji yang kompetitif kepada karyawannya. Komponen gaji yang ada pada CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya adalah gaji pokok dan lembur. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan mendapatkan penghasilan yang layak dan sebanding dengan biaya hidup di daerah tersebut.
2. Kedisiplinan, Absensi menjadi salah satu sarana kedisiplinan kerja pada CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya. Setiap datang dan akan pulang karyawan wajib absensi melalui fingerprint. Dengan begitu data akan mudah diperoleh untuk pertimbangan penggajian setiap karyawan. Sanksi bila karyawan terlambat 15 menit adalah potongan gaji sebesar Rp 3.000.
3. Lembur, agar dapat mendapatkan upah lembur, karyawan harus memiliki surat perintah lembur sebagai syarat. Dengan begitu karyawan memiliki bukti bahwa ada perintah untuk lembur dan penambahan gaji.
4. Tenaga Kerja, salah satu syarat untuk melamar di CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya adalah harus berusia diatas 18 tahun. Sehingga pada CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya tidak ada tenaga kerja dibawah umur. Pendidikan terakhir minimal SMA juga menjadi syarat untuk bekerja di perusahaan ini. Syarat tersebut dibuat agar dapat meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Namun, pada bulan November tahun 2023, 4 karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja di CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya karena seringnya keterlambatan penggajian sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

5. Kompensasi Pelengkap, Terdapat asuransi ketenagakerjaan yang telah disiapkan oleh CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya, biaya asuransi tersebut adalah hasil potongan langsung dari gaji setiap karyawan itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan dalam pembahasan, maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor keterlambatan penggajian karyawan pada CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya karena semakin meningkatnya competitor dan permintaan konsumen yang menurun. Sehingga, berpengaruh pada kinerja 4 karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

Saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terkait rencana kemajuan CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya, harus melakukan evaluasi setiap bulannya agar dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.
2. Sebaiknya, CV. Abadi Jaya Rungkut Surabaya menciptakan inovasi baru agar dapat lebih unggul bersaing dengan kompetitor. Sehingga, dapat melakukan penggajian tepat waktu kepada karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala kerendahan hati, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Allah Swt. atas rahmat dan karunianya sehingga kami dapat menyelesaikan makalah ini. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing kami yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga dalam penulisan makalah ini. Terima kasih kepada penyelenggara seminar di Universitas Bina Bangsa yang sudah memberikan kesempatan kepada kami untuk menumbuhkan kualitas sebagai mahasiswa. Terima kasih juga kepada keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam setiap langkah kami. Semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan

DAFTAR PUSTAKA

- Anhar, B., Soehardi, S., & Taupiq, A. (2021). Korelasi gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 81-89.
- Erawati, T., & Making, O. O. T. (2023). Keterlambatan Pembayaran Gaji Dan Tertib Administrasi Keuangan Dan Kinerja Keuangan Pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lembata. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 330-340.

- Fauzi, A., & Oktarina, L. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463-473.
- Hasni, N. (2020). Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Ekonomika*, 4.
- Mafiro, S. L. (2020). Pengaruh Keterlambatan Pembayaran Gaji Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Makan Nasi Bakar Bebek Perintis Di Kota Jambi). *Repository UIN Sulthan Thaha Shaifuddin Jambi*, 77.
- Wahjono, S., & Marina, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, (1), 391.
- Yana, R. L., Yani, R. L., & Enzovani, S. (2022). Pengaruh Gaji Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(2).