

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

ANALISIS PENERIMAAN SALARY KARYAWAN DIMASA PANDEMI PADA TOKO BAN DI WILAYAH CIKARANG

Dedi Rianto Rahadi¹, Mike Fetesond², Muhamad Pramadyan Hadinugroho³

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Presiden
Cikarang 17530, Jawa Barat
dedi1968@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Presiden
Cikarang 17530, Jawa Barat
mike.fetesond@student.president.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Presiden
Cikarang 17530, Jawa Barat
muhamad.nugroho@student.president.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari riset ini ialah untuk mencari informasi, serta menganalisis penerimaan *salary* pegawai dimasa pandemi pada toko ban di wilayah Cikarang. Informan dalam penelitian ini berjumlah dua responden kunci. Penelitian ini ialah penelitian kualitatif, dan teknik pengumpulan data dengan memakai pedoman wawancara. Dari penelitian ini ditemukan bahwa selama pandemi COVID-19, tidak terjadi perubahan komponen penggajian. Namun ada perubahan dalam sistem penggajian dalam bentuk kenaikan gaji pokok karyawan. Selain itu, ditemukan hasil bahwa kenaikan gaji dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya kenaikan gaji, karyawan memiliki kesempatan lebih untuk menyalurkan perasaan stress, sehingga berdampak terhadap motivasi kerja yang berakibat terhadap peningkatan penjualan ban secara bulanan. Selain itu, ditemukan bahwa karyawan ingin pengurangan jam kerja karena ditemukan pada jam-jam tertentu hampir tidak terdapat konsumen sehingga hanya membuang-buang tenaga karyawan jika toko terus dipaksakan buka.

Kata Kunci: Sistem Penggajian; Komponen Gaji; Kenaikan Gaji; Kenaikan Penjualan

I. PENDAHULUAN

Industri ialah sector penting yang menjadi tulang punggung dari ekonomi di Indonesia. Terdapat berbagai bentuk industri di Indonesia. Contoh industri di Indonesia adalah industri penjualan ritel ban mobil (toko ban X di wilayah Cikarang). Untuk menjalankan usaha dan untuk bersaing dengan kompetitor, pastinya perusahaan membutuhkan tenaga dari karyawan, dimana hubungan antar keduanya saling membutuhkan, dan saling menguntungkan. Perusahaan akan mempekerjakan karyawan untuk melakukan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Sebagai imbal jasanya, perusahaan akan memberikan bayaran kepada karyawannya. Ada dua jenis bayaran, yaitu bayaran langsung dan tidak langsung. Bentuk bayaran langsung adalah gaji dan insentif. Gaji adalah imbal hasil yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerjanya.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Agar kegiatan operasional berjalan lancar, perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan. Dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari, karyawan membutuhkan motivasi agar selalu baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan sebuah faktor penting yang mempengaruhi kinerja perusahaan, yang dalam hal ini adalah tingkat penjualan. Perusahaan akan mendapat banyak manfaat serta keuntungan apabila mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, karena jika karyawan perusahaan kurang termotivasi, maka akan berdampak terhadap penjualan perusahaan yang berpotensi turun, begitu pula sebaliknya. Jika karyawan termotivasi, maka penjualan perusahaan berpotensi naik.

Malthis (2007) menyebutkan, ada tiga faktor dimana faktor-faktor itu berpengaruh pada performa kerja karyawan, yaitu : (1) kapabilitas karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai *job desc*, (2) tingkat *effort* yang dilakukan, dan (3) dukungan perusahaan. Dalam penelitian ini, dukungan perusahaan ditunjukkan dalam bentuk kenaikan gaji. Pemberian gaji kepada karyawan tentunya harus menganut asas keadilan, serta harus sesuai dengan kebutuhan hidup layak. Kenaikkan gaji menjadi faktor eksternal yang memengaruhi motivasi karyawan, dan berdampak terhadap kinerja karyawan sehingga penjualan perusahaan pun ikut terpengaruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Bahri Kamal dan Hesti Widianti (2016) menyatakan bahwa variabel gaji memengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Maria, Kusdi, dan Ika (2013) juga menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial merupakan variabel yang memengaruhi motivasi kerja. Harits Syah (2013) menyatakan bahwa kompensasi finansial memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini berfokus pada kenaikan jumlah ban yang terjual, karena harga pada setiap jenis ban berbeda sehingga walaupun penjualan ban meningkat, laba bersihnya bisa saja turun.

II. KAJIAN TEORITIS

Konsep Gaji

Mulyadi (2016) menyatakan bahwa definisi dari gaji dan upah adalah pembayaran atas jasa yang telah dilakukan karyawan. Secara umum, gaji di bayar dengan tetap perbulannya. Moch Tofik (2010) menyatakan bahwa definisi gaji ialah semua uang yang dibayar perusahaan ke karyawan. Jadi, menurut definisi ahli diatas, gaji adalah sejumlah nominal yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan setelah karyawan melakukan tugasnya.

Menurut Narko (dalam Andi Rio Usbal Syarifuddin, 2019) sistem penggajian dibagi menjadi berbagai sistem, yang terdiri dari:

1. Sistem gaji tetap dengan variabel. Dengan sistem ini, pegawai mendapatkan gaji pokok, tapi apabila terdapat hari lembur dan pegawai membuat suatu pencapaian, maka pegawai akan memperoleh insentif tambahan, namun apabila tidak masuk kerja atau hadir telat, maka ada pengurangan gaji.
 - a. Gaji pokok, adalah gaji yang dibayarkan berdasarkan kesepakatan yang sudah ditetapkan pada awalnya.
 - b. Tunjangan tetap, adalah tunjangan yang teratur dibayarkan. Mekanismenya mirip seperti gaji pokok namun diluar gaji pokok.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- c. Tunjangan non tetap, adalah pembayaran dengan langsung ataupun secara tidak langsung. Nominalnya tidak tetap dan waktu pemberiannya tidak menentu.
 - d. Lembur, adalah jam kerja yang jumlahnya lebih dari tujuh jam dalam satu hari atau lebih dari empat puluh jam di dalam satu minggu.
 - e. Potongan, adalah pengurangan nominal penggajian yang sudah disepakati perusahaan.
2. Sistem gaji tetap. Dengan sistem ini, pegawai mendapatkan bayaran dengan besaran nominalnya pasti. Hal ini meliputi:
 - a. Gaji pokok
 - b. Tunjangan tetap
 3. Sistem upah variabel. Dalam system upah ini, karyawan diberikan bayaran secara proporsional sesuai raihan yang dicapainya. Tolak ukur dari pencapaian atau prestasi berbentuk jumlah produksi, jam ataupun hari kerja.

Kinerja Karyawan

Brahmasari dalam Rizka Afrisalia Nitasari (2012) menyebutkan bahwa kinerja adalah pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk hasil kuantitatif ataupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal lain yang diharapkan perusahaan. Selain itu, Malthis dalam Rizka Afrisalia Nitasari (2012) juga menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu : (1) kapabilitas karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai *job desc*, (2) tingkat *effort* yang dilakukan, dan (3) dukungan perusahaan. Dukungan perusahaan ini bisa berupa kenaikan gaji dan lain sebagainya. Prawirosentono (1992:2) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara. Wawancara dilakukan kepada pemilik toko dan juga karyawan. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan teknik pengumpulan data yang telah disebutkan, instrumen yang dipakai untuk memperoleh data primer diperoleh melalui wawancara. Wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan yang nantinya akan ditujukan kepada narasumber yang terdiri dari pemilik toko sekaligus kasir (1 orang) dan pegawai toko (1 orang). Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari kenaikan gaji terhadap motivasi kerja karyawan dalam bekerja, dan untuk mengetahui metode lain untuk meningkatkan motivasi. Adapun informasi yang ditemukan yakni :

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

1. Penentuan metode penggajian terdiri dari gaji pokok yang dibayar secara bulanan, tunjangan seperti uang makan yang dibayar harian, serta insentif dari penjualan ban bekas.
2. Tidak ada perubahan dalam menentukan metode penggajian selama pandemi
3. Adanya kenaikan penerimaan gaji pokok per bulan, namun untuk tunjangan harian serta insentif tidak ada kenaikan.
4. Komponen gaji tidak berkurang atau dihilangkan selama pandemi.
5. Karyawan puas dengan sistem penggajian yang baru
6. Sistem penggajian yang baru meningkatkan motivasi dalam bekerja.
7. Faktor lain yang mampu meningkatkan motivasi bekerja selain kenaikan gaji yakni efisiensi jam kerja. Hal ini didasarkan alasan bahwa pada setiap hari jam kerja terdapat hari libur yang dinilai memiliki dampak pada kurangnya penjualan dan hal ini juga berdampak terhadap beban pengeluaran toko misalnya beban listrik, air, dan sebagainya. Sehingga dengan adanya efisiensi ini harapannya mampu meningkatkan keuntungan toko. Terlebih lagi dengan adanya efisiensi jam kerja, harapannya karyawan memiliki waktu luang yang lebih guna mengatasi kondisi jenuh dalam bekerja.

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat Narko dalam Andi Rio Usbal Syarifuddin (2019) yang mengemukakan bahwa gaji pokok, tunjangan dan juga insentif/bonus mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Diuraikan pula oleh Brahmasari dalam Rizka Afrisalia Nitasari (2012) tentang teknik untuk memotivasi kinerja pegawai yakni melalui sistem penggajian yakni (peningkatan gaji karyawan).

V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bisa diambil kesimpulan jika kenaikan gaji memiliki pengaruh atas motivasi kerja karyawan dalam jangka panjang. Hal tersebut tercermin dari peningkatan penjualan ban. Selain itu, ternyata ditemukan fakta baru bahwa karyawan sering merasa jenuh ketika toko tetap beroperasi walaupun berdasarkan pengamatan mereka, pada hari tersebut hampir tidak ada penjualan sehingga mereka merekomendasikan kepada pemilik toko untuk menerapkan kebijakan kerja setengah hari pada hari-hari tertentu.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, K, A. (2015). *Pemanfaatan Media Sosial bagi Pengembangan Pemasaran UMKM (Studi Deskriptif Kualitatif pada Distro di Kota Surakarta)*. Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi. 43-55.
<https://ojs.udb.ac.id/index.php/dutacom/article/view/537>
- Andi Rio Usbal Syarifuddin. (2019). *EVALUASI SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN (Studi Kasus : Pada Hati-Hati Homestay Yogyakarta)*. Skripsi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/4665/>
- Kamal, B., & Widiyanti, H. (2016). *Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal*.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

-
- Journal Research Accounting Politeknik Tegal, 177-184.
<https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/monex/article/view/418>
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rizka Afrisalia Nitasari (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus*. Skripsi, Program Studi Sarjana Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Shita Oktaviani Nurhikmah (2020). *Redesign Promotion Strategy of ABC Senior Living in West Java to Improve Sales Occupancy*. Skripsi, Program Studi Sarjana Ekonomika dan Bisnis. Universitas Presiden.
- Syah, H. (2013). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Graha Raja Empat*. Jurnal Ilmu Manajemen, 462-471. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/2973>
- Tofik, Moch. (2010). *Panduan Praktisi Membuat Aplikasi Penggajian Dengan Excel 2007*. Jakarta: Mediakita.
- Ulfa, M., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 1-11. <https://media.neliti.com/media/publications/73798-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-motivasi-ke.pdf>