

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sistem Penggajian

Sistem penggajian dapat disebut pula dengan sistem kompensasi dan merupakan satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dimana sistem kompensasi dapat membantu dalam memberipenguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.¹

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan atau pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.² Menurut Handoko, yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dari kedua pengertian di atas diketahui bahwa kompensasi merupakan balas jasa dari apa yang telah diberikan oleh karyawan atau pegawai terhadap perusahaannya.

Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah SAW dalam memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), 181.

²Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta: Djambatan, 1996), 234.

Gubernur Makkah.³ Pada masanya, Rasulullah SAW adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan.

Dalam Islam, upah atau gaji berasal dari kata *Al-Ajru* yang berarti *Al-'Iwadh* atau penggantian.⁴ Konsep kompensasi atau penggajian terdapat dalam Alqur'an Surat at-Thalaq ayat 6, yakni:



“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya”.⁵

Dari penggalan ayat di atas dapat ditarik makna bahwasanya dianjurkan untuk memberikan sejumlah upah atau gaji kepada orang yang telah bekerja atau meluangkan waktu dan tenaganya untuk orang lain maupun organisasi.

Besarnya upah ditentukan oleh jenis pekerjaan⁶, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan dalam firman Allah SWT:



³Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 322.

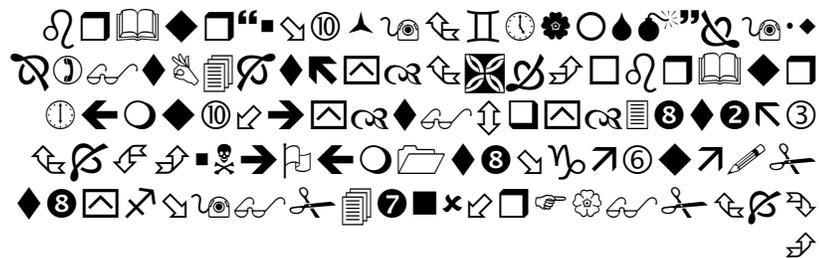
⁴Abdul Rahman Ghazaly, et.al, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 278.

⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Alqur'an, 1971), 946.

⁶Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, 323.

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”⁷ (QS. Al-Ahqaaf: 19)

Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda didasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.⁸ Pegawai yang mempunyai kadar pekerjaan lebih sulit dan dengan tanggung jawab yang besar, akan diberi gaji yang lebih besar pula. Seperti disebutkan dalam firman Allah SWT berikut ini:



“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna”.⁹ (QS. An-Najm: 39-41)

Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi (layak).¹⁰

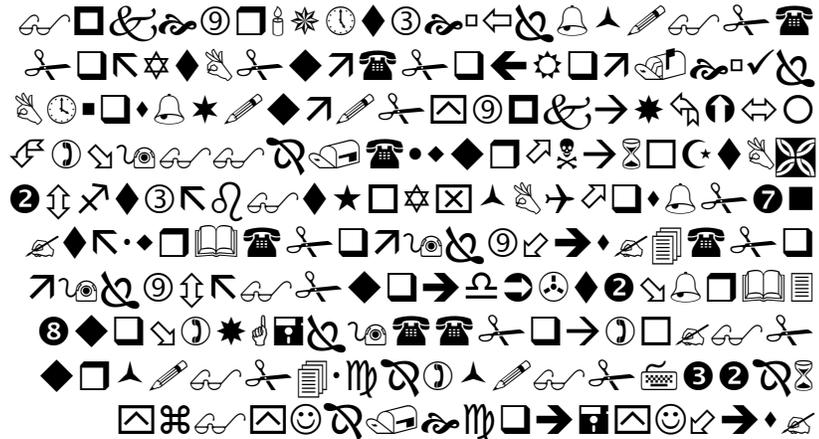
Prinsip adil seperti disebutkan pada firman Allah SWT yaitu:

⁷Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur'an dan Terjemahnya*, 825.

⁸Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, 324.

⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur'andanTerjemahnya*, 874.

¹⁰ Risky Irawan, “BagaimanakahSistemGajidanUpahMenurut Islam?”, <http://www.muslim-menjawab.com/2012/10/bagaimanakah-sistem-gaji-dan-upah.html>, diakses pada 29 Mei 2014.



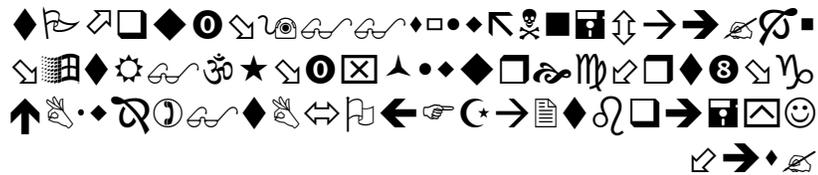
“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”¹¹ (QS. Al-Māidah: 8)

Pada ayat di atas, dijelaskan bahwa dianjurkan untuk selalu berlaku adil, karena Allah SWT akan senantiasa mengetahui apa yang telah dikerjakan oleh manusia termasuk dalam hal pemberian gaji kepada para pekerja atau pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dapat mendekatkan pada ketaqwaan dan telah diperintahkan bagi umat manusia untuk selalu bertaqwa pada Allah SWT.¹²

¹¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur’andanTerjemahnya*, 159.

¹²Risky Irawan, “BagaimanakahSistemGajidanUpahMenurut Islam?”.

Dalam firman Allah SWT yang lain disebutkan bahwa¹³:



“Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. Yāsin: 54).¹⁴

Kemudian prinsip selanjutnya adalah layak (cukup). Gaji yang layak mengandung makna bahwa gaji yang diberikan harus memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan para pegawai serta standar gaji tidak berbeda jauh untuk para pegawai pada umumnya.¹⁵ Hal ini seperti dijelaskan dalam firman Allah SWT:



“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.”¹⁶ (QS. As-Syu’ara: 183)

Landasan Syariah lainnya mengenai penggajian yakni pada hadits-hadits berikut:

¹³Aulia Rachma, “Sistem Gaji atau Upah dalam Islam”, <http://yaya-rachman.blogspot.com/2013/03/sistem-gaji-atau-upah-dalam-islam.html>, diakses pada 02 Juni 2014.

¹⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur’andanTerjemahnya*,712.

¹⁵Aulia Rachma, “Sistem Gaji atau Upah dalam Islam”.

¹⁶Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur’andanTerjemahnya*,586.

رَوَى عَنَّا بِنُ عَبَّاسٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ احْتَجَمَ وَأَعْطَى الْحَجَّامَ أَجْرَهُ (رواه
أحمد والبخاري ومسلم)

Diriwayatkan dari Ibnu Abbas bahwa sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda, “Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu”. (HR Bukhari Muslim)¹⁷

عَنْ ابْنِ عُمَرَ أَنَّ النَّبِيَّ قَالَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ
قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Dari Ibnu Umar bahwa Rasulullah SAW bersabda, “Berikanlah upah pekerjasebelum keringatnya kering”.¹⁸

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dibagi menjadi dua jenis yakni langsung dan tidak langsung.¹⁹

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung dibagi lagi menjadi 2 bagian. Yakni:

a) Gaji Pokok (*Base Pay*)

Adalah kompensasi dasar yang diterima oleh seorang karyawan, biasanya berupa upah atau gaji. Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok yaitu per jam dan gaji tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara imbalan kerja

¹⁷Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul Maram; Kitab Hadits Praktis dan Lengkap Fiqih, Akhlaq, dan Keutamaan Amal*, A. Zayyidin Ansori, (Bandung: Sygma Publishing, 2011), 427.

¹⁸Ibn Majah, *Sunan*, CD Al Kutub Al Tis'ah, hadis no. 2434.

¹⁹Robert L. Maltis, et.al, *Human Resource Management*, Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 419.

yang didistribusikan dan sifat dari pekerjaan.²⁰ Walaupun upah dan gaji sama-sama bentuk kompensasi yang diterima pegawai, tetapi dilihat dari cara penentuan pemberiannya berbeda.²¹

(1.) Gaji (*Salary*)

Adalah kompensasi yang diterima pegawai, para supervisor atau manajer, yang dibayarkan sekali sebulan.²² Sedangkan menurut Robert L. Malthis, gaji adalah imbalan kerja yang besarnya tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah waktu kerja.²³ Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan yang tetap yang telah lulus dari masa percobaan.²⁴

(2.) Upah (*Wage*)

Adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.²⁵ Sedangkan menurut Gouzali, upah biasanya ditujukan untuk kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang bekerja berdasarkan satuan waktu (jam, hari, mingguan) dan berdasarkan satuan volume atau produksi (potong, buah,

²⁰*Ibid.*, 420.

²¹Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, 263.

²²*Ibid.*, 264.

²³Robert L. Malthis, *et.al*, *Human Resource Management*, 420.

²⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 183.

²⁵Robert L. Malthis, *et.al*, *Human Resource Management*, 420.

lusin, kodi, dan sebagainya) yang dihasilkan oleh pegawai.²⁶

b) Penghasilan Tidak Tetap (*Variable Pay*)

Merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional. Jenis penghasilan tidak tetap yang paling umum untuk sebagian besar karyawan berupa pembayaran bonus dan program insentif.²⁷

2) Kompensasi Tidak Langsung

Dengan kompensasi tidak langsung, karyawan menerima nilai nyata dari penghargaan tersebut tanpa menerima uang tunai yang sebenarnya.²⁸ Salah satu yang termasuk dalam kompensasi tidak langsung adalah tunjangan (*Benefit*) yang dapat berupa asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau dana pensiun, yang diberikan untuk karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional, tanpa menghiraukan kinerja.²⁹

c. Tujuan Kompensasi

²⁶Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, 263-264.

²⁷Robert L. Malthis, *et.al*, *Human Resource Management*, 420.

²⁸*Ibid.*

²⁹*Ibid.*

Menurut Notoadmojo, ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:³⁰

1) Menghargai Prestasi Kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan yang selanjutnya akan mendorong kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

2) Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi atau penggajian yang baik, akan menjamin keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

3) Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi atau penggajian yang baik, para karyawan akan lebih giat bekerja pada organisasi itu dimana akan mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4) Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi atau sistem penggajian yang baik, akan menarik lebih banyak calon karyawan dan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian Biaya

³⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 188-189.

Dengan sistem kompensasi atau penggajian yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain

6) Memenuhi Peraturan-Peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah berdasarkan pasal 7 PP No. 8 tahun 1974.³¹

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Tohardi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain:³²

1) Produktivitas

Semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2) Kemampuan untuk Membayar

Ukuran pemberian kompensasi sangat bergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.

3) Kesiediaan untuk Membayar

³¹Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, 266.

³²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 194.

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, tetapi belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya.

e. Sistem Kompensasi

Di Indonesia, sudah ada peraturan yang mengatur kepegawaian dan mengatur pemberian kompensasi atau penggajian baik kepada pegawai negeri, ataupun kepada tenaga kerja lain umumnya. Beberapa peraturan tersebut antara lain:³³

- UU No. 23 tahun 1974 tentang Upah Tenaga Kerja
- UU No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Beberapa macam Sistem penggajian yang berlaku di Indonesia dalam penjelasan Pasal 7 PP Nomor. 8 Tahun 1974 tercantum bahwa sistem penggajian dapat dibedakan atas:³⁴

1) Sistem Penggajian Skala Tunggal

Penerapannya yaitu dengan memberikan gaji yang sama kepada karyawan yang mempunyai pangkat sama, tanpa memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan berat ringannya tanggung jawab yang dipikul dalam melaksanakan tugas tersebut.

³³Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, 249.

³⁴*Ibid.*, 266-267.

2) Sistem Penggajian Skala Ganda

Pada sistem ini praktek pemberian gaji berdasarkan pada:

- a) Pangkat karyawan yang bersangkutan
- b) Sifat pekerjaan yang dilakukan
- c) Prestasi kerja yang dicapai
- d) Berat ringannya tanggung jawab yang dipikul.

3) Sistem Penggajian Skala Gabungan

Merupakan kombinasi dari sistem penggajian skala tunggal dan sistem skala ganda. Pemberian gaji berdasarkan:

- a) Karyawan yang mempunyai pangkat sama yang mendapatkan gaji pokok yang sama.
- b) Diberikan tunjangan khusus kepada karyawan yang memikul tanggung jawab berat, mencapai prestasi tinggi, serta sifat pekerjaan memerlukan pemusatan pemikiran dan pengarahan tenaga.

Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten.³⁵ Untuk mendorong kinerja para karyawan secara terus menerus dan berkesinambungan, maka hal itu harus dilakukan secara sistematis. Karena kompensasi merupakan titik sentral dalam hubungan kerja, maka yang perlu dirumuskan untuk

³⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 195.

mewujudkannya adalah dengan membangun sistem yang dimaksud.³⁶

Beberapa hal yang perlu dilakukan dalam membangun sistem tersebut adalah dengan melakukan hal-hal berikut:³⁷

1) Melakukan Analisis Jabatan

Melalui analisis jabatan, dapat disusun pekerjaan, tugas pokok setiap unit kerja dan setiap orang yang mengerjakan sesuai dengan pekerjaannya. Uraian yang sangat jelas dapat membantu para pelaku memainkan peran dan fungsinya dalam proses produksi, juga berfungsi untuk menentukan persyaratan penerimaan pekerja dan penilaian prestasi serta menyusun sistem penggajian.

2) Menetapkan Tingkat Kompensasi

Besarnya patokan kompensasi dapat dilakukan berbentuk angka tunggal atau angka terendah dan tertinggi, atau dapat pula berbentuk skala kompensasi.

3) Peninjauan Kenaikan Kompensasi

Perusahaan dapat melakukan peninjauan kenaikan kompensasi secara umum atau perorangan. Peninjauan secara umum merupakan kenaikan yang diberikan untuk semua pekerja, yang dapat berupa kenaikan umum dengan presentase yang sama.

4) Pemberian Kompensasi

³⁶*Ibid.*, 196.

³⁷*Ibid.*, 197.

Sistem kompensasi dapat pula dilakukan dengan pemberian yang tidak tetap berupa insentif atau tunjangan dalam berbagai cara dan bentuknya, baik yang didasarkan pada ketentuan perundang-undangan maupun yang diberikan atas kehendak perusahaan seperti premi produksi, premi kehadiran, dan bonus.

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *Performance Appraisal*.³⁸

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan *Rue* mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:³⁹

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

³⁸*Ibid.*,151.

³⁹*Ibid.*

3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:⁴⁰

- 1) Kondisi fisik.
- 2) Peralatan.
- 3) Waktu.
- 4) Material.
- 5) Pendidikan.
- 6) Supervisi.
- 7) Desain organisasi.
- 8) Pelatihan.
- 9) Keberuntungan.

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.⁴¹

c. Penilaian Prestasi Kerja

Perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individu dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya.⁴²

⁴⁰*Ibid.*, 151-152.

⁴¹*Ibid.*, 152.

⁴²*Ibid.*

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditentukan.⁴³ Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut antara lain:⁴⁴

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

⁴³*Ibid.*

⁴⁴*Ibid.*, 152-153.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin, Waktu, dan Absensi.

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

d. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Proses penilaian prestasi kerja ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang.⁴⁵ Adapun menurut *Murphy* dan *Cleveland*, penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.⁴⁶

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dapat disebut pula dengan kajian pustaka. Kajian pustaka adalah penelaahan terhadap bahan-bahan bacaan yang

⁴⁵*Ibid.*, 153.

⁴⁶*Ibid.*, 154.

secara khusus berkaitan dengan objek penelitian yang sedang dikaji.⁴⁷ Dari pengamatan peneliti selama ini telah banyak peneliti yang telah meneliti tentang sistem penggajian diantaranya:

1. Penelitian dengan judul

“Peranan Sistem Penggajian dalam Menunjang Efektifitas Perusahaan pada PT. Mutual Persada” oleh Eva Fidiya Astutik. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Narotama Surabaya pada tahun 2010.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan. Teknik pengumpulan datanya melalui penelitian lapangan dan kepustakaan. Batasan penelitian hanya pada sistem informasi akuntansi yang dikaitkan dengan pengendalian internal penggajian perusahaan. Analisis datanya berhubungan dengan variabel-variabel prosedur sistem informasi akuntansi yang digunakan dalam menunjang efektifitas pengendalian internal penggajian.⁴⁸

2. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar” oleh Eka Suryaningsih Wardani.

⁴⁷Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 161.

⁴⁸Eva Fidiya Astutik, “Peranan Sistem Penggajian dalam Menunjang Efektifitas Perusahaan pada PT. Mutual Persada”, (Skripsi--Universitas Narotama, Surabaya, 2010), 30.

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas
Gunadarma Jakarta pada tahun 2009.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan tersebut sebanyak 100 orang dengan menggunakan sampel. Alat analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, analisis faktor, analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari ketiga variabel independen tersebut variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan.⁴⁹

3. Penelitian dengan judul

“Pengaruh Sistem Penggajian dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Bagian Logistik pada PT. Kusumahadi Santosa di Karanganyar”
oleh Lina Dyah Wahyuningsih dari Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Variabel dalam penelitian ini yakni variabel bebasnya adalah sistem penggajian (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2),

⁴⁹Eka Suryaningsih Wardani, “Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar”, (Skripsi—Universitas Guna Dharma, Jakarta, 2009), 1.

sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan bagian logistik di PT

Kusumahadi Santosa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan bentuk penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik korelasional dengan teknik analisis regresi linier ganda.⁵⁰

Berdasar hasil penelitian dapat disimpulkan : (1) Ada pengaruh yang signifikan antara sistem penggajian terhadap kinerja karyawan bagian logistik di PT Kusumahadi Santosa. Hal ini ditunjukkan dengan harga r_{x1y} lebih besar dari r_{tabel} atau $0,456 > 0,355$, pada taraf signifikansi 5%. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian logistik di PT Kusumahadi Santosa. Hal ini ditunjukkan dengan harga r_{x2y} lebih besar dari r_{tabel} atau $0,406 > 0,355$, pada taraf signifikansi 5%. (3) Ada pengaruh yang signifikan antara sistem penggajian dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian logistik di PT Kusumahadi Santosa. Hal ini ditunjukkan dengan harga F_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} atau $6,76 > 3,34$, pada dk 2 Vs 28 dengan taraf signifikansi 5%.

Kajian pustaka untuk nomor urut 1 jika dibandingkan dengan penelitian ini memiliki kesamaan yakni membahas tentang sistem penggajian, namun

⁵⁰Lina Dyah Wahyuningsih, "Pengaruh Sistem Penggajian dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Bagian Logistik pada PT. Kusumahadi Santosa di Karanganyar", (Skripsi--Universitas Sebelas Maret, Surakarta, t.t), i.

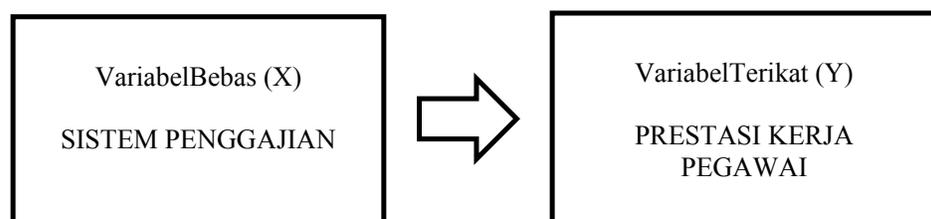
metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Kajian pustaka nomor urut 2 dan 3 jika dibandingkan dengan penelitian ini memiliki persamaan diantaranya menggunakan metode kuantitatif dan terdapat pembahasan mengenai sistem penggajian atau kompensasi. Sedangkan untuk alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan dalam kajian pustaka nomor urut 2 dan 3 menggunakan teknik regresi linier berganda. Kemudian, pada penelitian ini, variabel bebas yang mengenai sistem penggajian saja.

Sedangkan pembahasan mengenai variabel terikat mengenai prestasi kerja dan metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian survei.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan kegunaan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disusun kerangka teoretis atau konseptual. Model penelitian ini tampak pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Prestasi Kerja Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya.



Bahwa variabel bebas sistem penggajian akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

D. Hipotesis

Dari penjelasan kerangka konseptual di atas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0 =$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem penggajian dengan prestasi kerja pegawai Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya.
2. $H_1 =$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem penggajian dengan prestasi kerja pegawai Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya.