

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Sistem Penggajian

##### 1. Definisi Sistem Penggajian

Istilah gaji sebenarnya meliputi semua gaji dan upah yang dibayarkan perusahaan kepada para karyawannya. Para manajer, pegawai administrasi dan pegawai penjualan biasanya mendapat gaji dari perusahaan yang jumlahnya tetap. Tarif gaji biasanya dinyatakan dalam gaji perbulan. Karyawan atau pegawai perusahaan lainnya, seperti pegawai urusan gudang atau pabrik, biasanya mendapat upah yang tarifnya dinyatakan dalam rupiah per jam, per unit, produk atau satuan lainnya. Kadang-kadang istilah gaji dan upah dikatakan sama, sehingga istilah penggajian sudah dianggap meliputi juga pengupahan.

Dalam istilah gaji, tidak termasuk uang jasa atau honorarium yang dibayarkan kepada pihak luar yang memberikan jasanya kepada perusahaan. Sebagai contoh, uang jasa (honorarium) yang dibayarkan kepada nasehat hukum atau akuntan publik oleh perusahaan tidak termasuk dalam pegawai, karena pihak luar bukanlah karyawan perusahaan.<sup>1</sup>

Menurut As'ad yang dikutip Ertanto dkk, gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaan, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketetapan waktu dan kepastian banyaknya uang yang diterima.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Al Haryono Jusup, *Dasar-Dasar Akuntansi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2001, Hal 239.

<sup>2</sup> Yayan Dwi Ertanto dkk, "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal*, Grobogan, Hal 6.

Jadi sistem penggajian merupakan suatu proses untuk menentukan, memonitor, mengembangkan, dan mengendalikan gaji staf atau karyawan suatu perusahaan, sedangkan tujuan dari sistem penggajian adalah untuk merekrut dan mempertahankan staf yang berkualitas, meningkatkan semangat kerja jika dilandasi taat azas dan adil, memotivasi serta meningkatkan prestasi karyawan. Sistem penggajian merupakan fokus yang utama, karena merupakan salah satu komponen yang terbesar dan terpenting dalam sistem informasi akuntansi. Oleh karena itu, sistem penggajian harus dirancang sesuai dengan peraturan pemerintah dan sesuai dengan kebutuhan informasi manajemen. Dengan demikian ketidaklengkapan atau kesalahan yang terjadi pada data penggajian berpengaruh terhadap pembuatan keputusan.<sup>3</sup>

## 2. Sistem Penggajian dalam Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.<sup>4</sup>

Upah menurut pandangan islam yaitu islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dan bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka

---

<sup>3</sup> Dwi Panji Permana, "Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol. 4 No. 12*, 2015, Hal 2.

<sup>4</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, Dana Bakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, Hal 361.

tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.<sup>5</sup> Prinsip keadilan yang tercantum di firman Allah dalam Surat Al-Jaatsiyah 22

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا  
كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾ :

Artinya : “dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”. (Surat Jaatsiyah : 22)<sup>6</sup>

Sebagai negara yang mayoritas Islam Indonesia diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap masyarakatnya. Dengan demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar. Dan tidak akan pernah memperbolehkan pemberian upah yang berada dibawah tingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya. Diriwayatkan Rosulullah SAW yang artinya :

*“Berilah makanan dan pakaian kepada pelayan dan budak sebagaimana kebiasaannya dan berilah mereka pekerjaan sesuai dengan kemampuannya”.*

Hadits ini jelas menganjurkan agar upah para pekerja harus cukup untuk menutupi kebutuhan-kebutuhan pokok mereka menurut taraf hidup pada saat itu. Dan ini sewajarnya dianggap sebagai tingkat upah minimum, dan upah yang seharusnya jatuh di bawah tingkat minimum dalam suatu masyarakat.<sup>7</sup>

### 3. Pencatatan Waktu Kerja

Bidang kegiatan lain yang penting ditinjau dari segi pengendalian intern ialah pencatatan waktu kerja. Karyawan harian atau karyawan

<sup>5</sup> *Ibid*, Hal 362-363.

<sup>6</sup> Al-Qur'an Surat Al Jaasiyah ayat 22, CV Penerbit Jumanatul ALI-ART (J-ART), *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Departemen Agama RI, Bandung, Hal 501.

<sup>7</sup> Afzalur Rahman, *Op. Cit*, Hal 367-368.

yang upahnya dihitung berdasarkan tarif per jam, biasanya diwajibkan untuk mencatatkan waktu kerjanya dengan cara memasukkan *time clock*. Waktu kedatangan dan waktu pulang akan dicatat secara otomatis apabila pegawai memasukkan kartu waktu kedalam mesin pencatat waktu yang disediakan perusahaan. Penggunaan peralatan mekanis dan elektronis (seperti halnya *time clock* ini), sangat membantu ketepatan data dan mengurangi kemungkinan terjadinya pemalsuan waktu kerja.

Prosedur pemakaian *time clock* sebaiknya diawasi oleh pengawas atau satpam untuk meyakinkan bahwa satu orang karyawan hanya memasukkan satu kartu. Pada akhir periode gaji (misalnya akhir minggu atau akhir bulan), pengawas harus menandatangani (mengesahkan) waktu kerja pegawai dalam kartu waktu. Apabila pegawai melakukan kerja lembur, maka hal itu harus dilakukan dengan persetujuan tertulis dari pengawas. Hal ini penting untuk mencegah pemalsuan jam kerja melalui kerja lembur yang sesungguhnya tidak dilakukan. Kartu waktu kerja yang telah disahkan pengawas dikirim ke bagian penggajian.<sup>8</sup>

#### 4. Penghasilan Kotor Karyawan

Penghasilan kotor terdiri atas tiga sumber, yaitu upah, gaji, dan bonus. Mengingat bonus dihitung dengan dasar yang berbeda, maka bonus akan dibahas secara terpisah.

##### a. Upah dan gaji

Total upah seorang pegawai dihitung dengan mengalikan tarif upah per jam dengan jumlah jam kerja pegawai yang bersangkutan. Selain upah yang dibayar untuk jam kerja, pegawai mungkin masih menerima upah lembur yang tarifnya biasanya lebih tinggi dari pada tarif biasa. Pegawai yang bekerja pada jam atau hari tertentu biasanya juga menerima pembayaran dengan tarif istimewa, misalnya untuk kerja malam, kerja di hari libur atau

---

<sup>8</sup> Al Haryono Jusup, *Op. Cit*, Hal 241.

pada malam minggu. Gaji pegawai pada umumnya didasarkan pada tarif perbulan atau per tahun. Tarif tersebut digunakan dalam perhitungan gaji pegawai sesuai dengan periode pembayaran gaji pada perusahaan yang bersangkutan.

b. Bonus

Perusahaan kadang-kadang memiliki perjanjian pemberian bonus dengan karyawannya. Mereka yang mendapat bonus umumnya adalah personil-personil kunci dalam perusahaan. Perjanjian bonus bisa didasarkan bermacam-macam faktor, misalnya kelebihan penjualan diatas jumlah tertentu, atau jumlah laba bersih.<sup>9</sup>

Ada 3 aspek penting dalam mengelompokkan program pemberian bonus :

- 1) Dasar kompensasi, yaitu bagaimana pemberian bonus ditentukan. Dasar yang paling umum adalah :
  - a) Harga saham
  - b) Kinerja berbasis biaya, pendapatan, laba atau investasi
  - c) *Balanced scorecard*.
- 2) Sumber kompensasi, yaitu dari mana pendanaan bonus berasal. Sumber kompensasi yang paling umum adalah laba dan sumber perusahaan keseluruhan berdasarkan total laba perusahaan.
- 3) Cara pembayarannya yaitu bagaimana bonus akan diberikan. Cara umumnya adalah tunai dan saham.

Kompensasi bonus pata tahun tertentu yang diukur dengan *dummy*, dimana sebagai berikut :

1 = Terdapat pemberian kompensasi bonus kepada manajemen

0 = Tidak terdapat pemberian kompensasi bonus kepada manajemen.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> *Ibid*, Hal 242-243.

<sup>10</sup> Anisa Elfira, "Pengaruh Kompensasi dan Laverage Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris Pada perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2012)", *Jurnal*, Hal 6.

## 5. Potongan Gaji

Jumlah gaji yang dibayarkan kepada karyawan seringkali tidak sama dengan jumlah penghasilan kotor karyawan yang diterangkan di atas. Hal ini disebabkan adanya berbagai potongan yang dikenakan terhadap penghasilan kotor. Potongan tersebut ada disifat wajib dan ada pula yang ditetapkan berdasarkan aturan intern dalam perusahaan.

### a. Potongan Wajib

Potongan wajib adalah potongan yang harus dilakukan oleh perusahaan atas penghasilan kotor para karyawan yang ditetapkan berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah. Contoh potongan wajib adalah pajak penghasilan karyawan dan iuran asuransi tenaga kerja. Pengurangan-pengurangan ini tidak menjadi biaya perusahaan, karena perusahaan hanya berkewajiban memotong dari penghasilan karyawan dan kemudian menyetorkannya ke kas negara atau kepada pihak yang berwenang.<sup>11</sup>

### b. Pajak Penghasilan Karyawan

Berdasarkan undang-undang No 7 tahun 1983 tentang penghasilan (UU. PPh 1984), perusahaan wajib melakukan pemotongan pajak atas penghasilan pada karyawan yang memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut. Pajak penghasilan bagi karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan menurut UU.PPh 1984 tergolong dalam pajak penghasilan pasal 21. Pajak penghasilan (PPh) pasal 21 adalah pajak yang dikenakan atas penghasilan berupa gaji, upah, honorarium, tunjangan dan pembayaran lain dengan nama apapun sehubungan dengan pekerjaan atau jabatan atau sebagai imbalan atas jasa. Wajib pajak PPh pasal 21 adalah wajib pajak dalam negeri yang meliputi :

- 1) Pegawai, karyawan atau karyawan tetap.
- 2) Pegawai, karyawan atau karyawan lepas.

---

<sup>11</sup> Al Haryono Jusup, *Op. Cit*, Hal 243-244.

- 3) Penerima honorarium
- 4) Penerima upah, baik upah harian, upah borongan maupun upah satuan.

Objek PPh pasal 21 adalah penghasilan. Adapun penghasilan yang dikenakan pemotongan PPh pasal 21 adalah :

- 1) Penghasilan rutin bulanan, baik berupa penghasilan pokok maupun tunjangan-tunjangan rutin bulanan.
  - 2) Penghasilan rutin tidak bulanan dan yang biasanya diberikan sekali saja atau sekali dalam setahun.
  - 3) Upah harian, mingguan, upah satuan dan upah borongan.
  - 4) Upah pensiun, uang tebusan pensiun, uang tabungan hari tua (THT), uang tunggu, uang pesangon dan pembayaran lain sejenis.
  - 5) Honorarium, komisi atau pembayaran sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan di Indonesia.<sup>12</sup>
- c. Iuran Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK)

Berdasarkan pasal 3 ayat 1 Peraturan Pemerintah No 33 Tahun 1977, perusahaan wajib menyelenggarakan program ASTEK baik dengan mempertanggungkan tenaga kerjanya yang bekerja dalam suatu ikatan kerja dengan perusahaan dalam program asuransi kecelakaan kerja dan asuransi kematian, maupun dengan memenuhi kewajibannya dalam program tabungan hari tua kepada badan penyelenggara. Program ASTEK meliputi program asuransi kecelakaan kerja dan program tabungan hari tua yang dikaitkan dengan asuransi kematian.

Berbedadengan pajak penghasilan karyawan yang sepenuhnya menjadi tanggungan karyawan, iuran astek sebagian ditanggung oleh perusahaan dan sebagian lagi ditanggung bersama oleh perusahaan dan karyawan bagian dari iuran yang ditanggung oleh perusahaan adalah menjadi biaya perusahaan, sedangkan sebagian

---

<sup>12</sup> *Ibid*, Hal 244.

yang ditanggung karyawan bukan merupakan biaya perusahaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1977, besarnya iuran dan penanggung iuran adalah sebagai berikut :

1) Iuran Asuransi Kecelakaan kerja

Iuran untuk asuransi kecelakaan kerja ditanggung oleh perusahaan. Besarnya iuran untuk pembiayaan program asuransi kecelakaan kerja dibagi dalam 10 kelas, dengan iuran terendah 2,4 permil, dan iuran tertinggi 36 permil.

2) Iuran Tabungan Hari Tua

Iuran untuk program tabungan hari tua ditanggung oleh perusahaan dan tenaga kerja. Besarnya iuran untuk tabungan hari tua (Pasal 9 ayat 2 Peraturan Pemerintah No.33 tahun 1977) ialah :

- a) Dari perusahaan 1,5 % dari upah
- b) Dari tenaga kerja 1 % dari upah

3) Iuran Asuransi Kematian

Iuran untuk pembiayaan program asuransi kematian ditanggung perusahaan. Besarnya iuran untuk program asuransi kematian ditetapkan sebesar 0,5 % dari upah.

Dengan demikian dari ketiga program ASTEK diatas, hanya program tabungan hari tua yang menjadi beban karyawan, sedang selebihnya menjadi tanggungan perusahaan. Untuk melaksanakan ketentuan tersebut pada Pasal 9 ayat 2, perusahaan diberi kewenangan untuk melakukan potongan upah dari tenaga kerja, dan wajib membayarkannya kepada Badan penyelenggara (dalam hal ini Perum ASTEK).

d. Potongan Sukarela

Penghasilan kotor karyawan bisa dipotong untuk tujuan-tujuan tertentu atas permintaan atau persetujuan karyawan. Potongan ini bisa dilakukan secara kelompok atau perorangan. Sebagai contoh potongan secara kelompok dilakukan untuk iuran karyawan atau

iuran korpri (khusus pegawai negeri). Potongan perorangan hanya dilakukan atas penghasilan karyawan tertentu, misalnya potongan gaji untuk angsuran pinjaman karyawan kepada perusahaan.<sup>13</sup>

## 6. Penghasilan Bersih Karyawan

Penghasilan bersih seorang karyawan dihitung dengan pengurangan potongan-potongan (baik wajib maupun sukarela) terhadap penghasilan kotoranya.

Dalam perhitungan PPh pasal 21 dihitung sebesar 15 % dari pendapatan kena pajak (penghasilan kotor dikurangi dengan pendapatan tidak kena pajak). Selain itu dimisalkan bahwa konveksi A menjadi anggota koperasi karyawan perusahaan dengan iuran anggota per bulan sebesar Rp 1.000,00,- potongan angsuran pinjaman adalah potongan atas gaji karena konveksi A meminjam uang kepada perusahaan sebesar Rp 100.000,00,- yang akan di bayarkan dengan 20 kali angsuran sebesar Rp 5.000,00,- per bulan.<sup>14</sup>

## 7. Pembayaran Gaji

Pembayaran gaji biasanya dilakukan oleh kasir di bagian keuangan. Pembayaran dengan menggunakan cek dilakukan dengan maksud untuk mengurangi risiko kerugian akibat pencurian, dan demi kepraktisan. Agar tercipta pengendalian intern yang baik, cek gaji harus bernomor urut tercetak, dan pemakaian setiap lembar cek harus dapat dipertanggungjawabkan. Semua cek harus di tandatangani oleh kepala bagian keuangan (atau bendahara atau pejabat yang di tunjuk), dan penyerahannya kepada pegawai yang berhak harus selalu di bawah pengawasan bagian keuangan. Cek bisa dibayar oleh bagian keuangan atau juru bayar.

Apabila pembayaran dilakukan dengan uang (bukan dengan cek), maka diperlukan orang kedua untuk menghitung uang yang dimasukkan

---

<sup>13</sup> *Ibid*, Hal 243-249.

<sup>14</sup> *Ibid*, Hal 249.

ke dalam amplop gaji, dan untuk mendapatkan tandatangan penerimaan dari pegawai yang telah menerima amplop gajinya.<sup>15</sup>

Seperti telah disinggung diatas, pembayaran gaji kepada karyawan bisa dilakukan dengan menggunakan cek atau uang. Apabila gaji dibayar dengan menggunakan cek, maka perusahaan menggunakan cek untuk setiap karyawan, sebesar jumlah pendapatan bersih masing-masing karyawan seperti tercantum dalam daftar gaji. Cek yang dilampiri dengan keterangan perhitungan gaji atau upah untuk setiap karyawan, diserahkan kepada masing-masing karyawan oleh kasir atau juru bayar.

Jika gaji dibayarkan dengan tunai, maka perusahaan hanya menarik satu lembar cek sebesar jumlah seluruh penghasilan bersih karyawan, dan diuangkan oleh kasir perusahaan ke bank. Selanjutnya kasir memasukkan uang kedalam masing-masing amplop gaji untuk dibagikan kepada karyawan yang bersangkutan.<sup>16</sup>

## 8. Indikator Sistem Penggajian

Sistem penggajian merupakan pengaturan dalam organisasi mengenai apa dan bagaimana karyawan harus dibayar atas pekerjaan yang dilakukan indikatornya sebagai berikut :

- a. Dalam sistem penggajian selalu dilakukan validasi waktu hadir karyawan.
- b. Dalam sistem penggajian selalu dilakukan validasi waktu kerja karyawan.
- c. Data mengenai jumlah jam kerja karyawan selalu dikonfirmasi oleh supervisor.
- d. Daftar gaji telah dibuat sesuai dengan kegiatan yang melibatkan aktivitas karyawan seperti kenaikan pangkat, dan pemberhentian.
- e. Dalam sistem penggajian selalu dilakukan pemutakhiran file induk karyawan.

---

<sup>15</sup> *Ibid*, Hal 241- 242.

<sup>16</sup> *Ibid*, Hal 252-253.

- f. Gaji didistribusikan kepada karyawan tiap bagian sesuai dengan posisi dan jabatannya masing-masing.
- g. Prosedur pembayaran gaji telah melibatkan bagian akuntansi dan bagian keuangan sesuai dengan aturan yang jelas.
- h. Karyawan menerima slip gaji yang menunjukkan jumlah gaji yang dibayarkan dengan rincian-rinciannya.
- i. Dalam sistem penggajian selalu diinformasikan mengenai potongan-potongan yang dilakukan terhadap gaji karyawan.<sup>17</sup>

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Definisi Komitmen Organisasi**

Seperti kekuatan magnetik kekuatan yang menarik benda-benda logam, komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat untuk terus bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap perusahaan biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan yang sukarela terhadap kebijakan perusahaan dan memiliki tingkat pergantian yang rendah.

Sebagai sikap, komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Dwi Panji Permana, "Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol. 4 No. 12*, 2015, Hal 9-10.

<sup>18</sup> Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, Hal 293.

Komitmen Organisasi adalah tingkat kepercayaan dan permintaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut.<sup>19</sup>

Komitmen Organisasi memberi titik berat secara khusus pada kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan tersebut untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk-keluar tenaga kerja. Seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk-keluar.<sup>20</sup>

## 2. Komitmen Organisasi dalam Islam

Pada *behavioral commitment*, anggota dapat dipandang menjadi berkomitmen pada tingkah laku tertentu dari pada suatu entitas saja. Sikap terhadap suatu tingkah laku, artinya bahwa anggota organisasi memiliki bangunan kokoh apabila memiliki komitmen dalam berorganisasi.

Sebagaimana firman Allah SWT :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنِينَ مَرَصُوصٍ

Artinya : “*Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kukuh.*” (As-Saff : 4)<sup>21</sup>

## 3. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi bersifat multidimensi. Ciri-ciri komitmen dikelompokkan menjadi sepuluh yaitu :

- a. Selalu berupaya untuk menyukseskan organisasi
- b. Selalu mencari informasi tentang organisasi

<sup>19</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2001, Hal 101.

<sup>20</sup> *Ibid*, Hal 102.

<sup>21</sup> Al-Qur'an Surat As Saff ayat 4, CV Penerbit Jumanatul ALI-ART (J-ART), *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Departemen Agama RI, Bandung, Hal 552.

- c. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi
- d. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan
- e. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi
- f. Berfikir positif terhadap kritik dari teman kerja
- g. Menempatkan prioritas organisasi diatas departemennya
- h. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik
- i. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang
- j. Dan berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.<sup>22</sup>

#### 4. Macam-macam Komitmen Organisasi

Menurut Argyris di buku paradikma baru sumber daya manusia edisi ke 2, komitmen dibagi menjadi dua bagian besar yaitu komitmen eksternal dan komitmen internal :

- a. Komitmen Eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan yang menghasilkan adanya *reward* dan *punishment*. Peran manajer dan supervisor sangat vital dalam menentukan timbulnya komitmen ini karena belum adanya suatu kesadaran individual atas tugas yang diberikan.
- b. Komitmen Internal merupakan komitmen yang berasal dari diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya. Munculnya komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Kaswan, *Op.Cit*, Hal 293.

<sup>23</sup> Jeffrey Pfeffer dkk, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta, 2002, Hal 126-127.

## 5. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen di buku manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi membagi indikator komitmen organisasi terdiri atas tiga yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.<sup>24</sup>

### a. *Affective commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya :

- 1) Karakteristik individu
- 2) Karakteristik struktur organisasi
- 3) Signifikansi tugas
- 4) Berbagai keahlian
- 5) Umpan balik dari pimpinan
- 6) Dan keterlibatan dalam manajemen.

Umur dan lama masa kerja diorganisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.<sup>25</sup>

### b. *Continuance Commitment* (Komitmen Kelanjutan)

Komitmen kelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal ini yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan dan berbagai fasilitas serta sebagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh.

---

<sup>24</sup> Kaswan, *Op.Cit*, Hal 293.

<sup>25</sup> *Ibid*, Hal 293-294.

Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen normatif menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntunan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.<sup>26</sup>

## C. Kinerja Karyawan

### 1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi organisasi. Biasanya ada enam kriteria yang digunakan sebagai dasar menilai kinerja. Untuk mendefinisikan kinerja dengan akurat, seorang manajer atau pimpinan harus memperhatikan tiga unsur : *goal* (sasaran), *measures* (Ukuran) dan *assessment* (Penilaian). Penetapan sasaran mempunyai catatan kesuksesan yang terbukti dalam meningkatkan kinerja dalam aneka *setting* dan budaya.<sup>27</sup>

Kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihan dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan.

---

<sup>26</sup> *Ibid*, Hal 294.

<sup>27</sup> *Ibid*, Hal 187.

Kita semua sangat ingin melakukan pekerjaan dengan baik, karna harga diri kita sebagian besar dipengaruhi oleh posisi yang kita miliki dan penggunaan ketrampilan secara efektif merupakan sumber dasar kepuasan manusia.<sup>28</sup>

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya” menurut Mangkunegara yang di kutip oleh Aprilia Mrty dan Hudiwinarsih. Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>29</sup>

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan modal dan etika, menurut Suyadi dalam jurnal yang dikutip oleh Intan Retno Sari, Leonardo Budi H, dan Andi Tri Haryono. Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi dan Anoki Herdian di dalam jurnal yang sama, berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.<sup>30</sup>

## 2. Kinerja dalam Islam

Kinerja dalam islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuan ; yaitu prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah

---

<sup>28</sup> *Ibid*, Hal 212.

<sup>29</sup> Windy Aprilia Mrty dan Gunasti Hudiwinarsih, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)”, *The Indonesian Accounting Review, Jurnal Volume 2, No. 2*, Juli 2012, Hal 216.

<sup>30</sup> Intan Retno Sari, Leonardo Budi H, dan Andi Tri Haryono, “Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan Career Path terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal of Management, Volume 2 No.2*, Maret 2016, Hal 4.

melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai islam. Hal ini seperti firman Allah dalam Surat An-Najm ayat 39-41, yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Artinya : “ dan bawasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bawasannya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna”. (An-Najm : 39-41)<sup>31</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Hasil dari pekerjaan tersebut akan mendapatkan imbalan yang sesuai hasil yang dicapai.

### 3. Penilaian Kinerja Karyawan

Filosofi penilaian kinerja pada satu generasi yang lalu, program penilaian cenderung menekankan sifat-sifat karyawan, defisiensi, dan kemampuan, tetapi filosofi penilaian modern menekankan kinerja saat ini dan sasaran masa depan. Filosofi modern juga menekankan partisipasi dalam menetapkan sasaran dengan atasan dan pengetahuan hasil.<sup>32</sup>

Menurut Handoko yang dikutip Aprilia Mrty dan Hudiwinarsih, mendefinisikan penilaian prestasi kerja *Performance Appraisal* adalah proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.<sup>33</sup>

<sup>31</sup> Al-Qur'an Surat An-Najm Ayat 39-41, CV Penerbit Jumanatul ALI-ART (J-ART), *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Departemen Agama RI, Bandung, Hal 528.

<sup>32</sup> Kaswan, *Op. Cit*, Hal 212.

<sup>33</sup> Windy Aprilia Mrty dan Gunasti Hudiwinarsih, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada

Penilaian kerja memainkan peran penting dalam proses manajemen kinerja secara keseluruhan. Dalam hal ini penilaian kinerja proses yang digunakan organisasi untuk menilai kinerja karyawan. Organisasi biasanya melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan, di antaranya :

- a. Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja membina karyawan yang berkinerja kurang ; melatih, memindahkan atau mendisiplinkan yang lain; meningkatkan imbalan (atau tidak); dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja. Singkatnya penilaian berfungsi sebagai input kunci untuk melaksanakan sistem imbalan dan hukuman organisasi yang bersifat resmi.
- b. Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes. Yaitu hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skore tes memprediksi kinerja pekerjaan. Akan tetapi, jika pekerjaan tidak dilakukan dengan cermat, atau jika pertimbangan di luar kinerja mempengaruhi hasil kinerja, penilaian tidak dapat digunakan untuk tujuan itu.
- c. Penilaian memberi umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk mengembangkan pribadi dan karir.
- d. Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
- e. Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk mempertimbangkan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara

---

Perusahaan Manufaktur di Surabaya)", *The Indonesian Accounting Review, Jurnal Volume 2, No. 2, Juli 2012, Hal 217.*

karyawan yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif. Oleh karena itu penilaian menggambarkan awal suatu proses, dari pada produk akhir.

- f. Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.
- g. Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan. Melalui diskusi, kedua belah pihak dapat mengenal lebih baik lagi.
- h. Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventaris ketrampilan dan perencanaan SDM.
- i. Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM, yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada? (seperti seleksi, pelatihan, kompensasi, dll.) efektif.<sup>34</sup>

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

- a. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

---

<sup>34</sup> Kaswan, *Op.Cit*, Hal 213.

- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.<sup>35</sup>

#### 5. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *job requirement*. Indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi
- b. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan.
- c. Disiplin dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan.
- d. Memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan dan hasil kerja yang tercapai.
- f. Melakukan pekerjaan dengan berbagai ide dan perencanaan yang kreatif serta inovatif.
- g. Mampu membangun kerjasama yang baik dengan seluruh unit kerja.<sup>36</sup>

#### D. Usaha Mikro Kecil dan Menengah

UKM adalah salah satu bagian penting dari perekonomian suatu negara maupun daerah, begitu juga dengan negara Indonesia. UKM ini memiliki peranan penting dalam kelanjutan perekonomian masyarakat.

---

<sup>35</sup> Windy Aprilia Mrty dan Gunasti Hudiwinarsih, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)", *The Indonesian Accounting Review, Jurnal Volume 2, No. 2*, Juli 2012, Hal 217.

<sup>36</sup> Dwi Panji Permana, "Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol. 4 No. 12*, 2015, Hal 9.

UKM ini juga sangat membantu negara/ pemerintah dalam hal penciptaan lapangan kerja baru dan unit-unit kerja yang baru yang menggunakan tenaga-tenaga baru yang dapat mendukung pendapatan rumah tangga. Selain itu UKM juga memiliki fleksibilitas yang tinggi dibandingkan dengan usaha berkapasitas besar.<sup>37</sup>

Sesuai dengan Undang-Undang nomer 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan menengah (UMKM) di definisikan sebagai berikut :

1. Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana di atur dalam undang-undang ini.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang-perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan cabang perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
3. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.<sup>38</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 pasal 6, kriteria UMKM adalah sebagai berikut :

1. Usaha Mikro

Berdasarkan kekayaan dan hasil penjualan, menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 pasal 6, kriteria usaha mikro yaitu :

---

<sup>37</sup> Tulus T.H. Tambunan, *UMKM di Indonesia*, Ghalia Indonesia, 2009, Hal 15.

<sup>38</sup> Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

- a. Memiliki kekayaan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

## 2. Usaha Kecil

Kriteria usaha kecil adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar limaratus juta rupiah)

## 3. Usaha Menengah

Sedangkan kriteria usaha menengah adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000 (sepuluh milyar) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan yang paling banyak Rp 50.000.000.000 (lima puluh milyar rupiah).<sup>39</sup>

## E. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebenarnya studi tentang pengaruh sistem penggajian dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Berikut ini sajian beberapa ringkasan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, antara lain :

---

<sup>39</sup> Pasal 6 Undang-undang Republik Indonesia Nomer 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan menengah.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil
1.	Dwi Panji Permana (2015). <sup>40</sup>	Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	<p>Hasil Pengujian dari penelitian ini menunjukkan variabel sistem penggajian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik sistem akuntansi penggajian dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang artinya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya maka dapat meningkatkan dalam kinerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penelitian Dwi Panji Permana fokus pada Pengaruh sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian ini terfokus pada pengaruh sistem penggajian dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.</p>

<sup>40</sup> Dwi Panji Permana, "Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol. 4 No. 12*, 2015, Hal 1.

			<p><b>Persamaan :</b> Dalam penelitian ini terdapat variabel independen yang sama yaitu sistem penggajian dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.</p>
2.	Demsi Minar (2009). <sup>41</sup>	<p>Pengaruh Sistem Penggajian, Pengembangan Karir Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.</p>	<p>Berdasarkan uraian pada bagian pendahuluan dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut : (1) Strategi sistem penggajian yang diterapkan dalam suatu organisasi perusahaan, yaitu <i>internal alignment, external competitiveness, employee contribution,</i> and <i>administration of pay system,</i> (2) Merancang sistem pengembangan karir dan promosi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu merancang jalur karir (<i>career path</i>) dan merancang program kaderisasi (<i>succesion plan</i>) yang dilakukan melalui empat tahap, di antaranya (a) pengumpulan informasi, (b)</p>

<sup>41</sup> Demsi Minar, "Pengaruh Sistem Penggajian, Pengembangan Karir Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Computech & Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Juni 2009, 43-56, Hal 4.

			<p>pengelolaan posisi, (c) perumusan jalur karir, dan perumusan rancangan program.</p> <p>(3) Sistem penggajian, pengembangan karir dan promosi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam organisasi suatu perusahaan.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penelitian dari Demsi Minar fokus pada pengaruh sistem penggajian, pengembangan karir dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian ini terfokus pada pengaruh sistem penggajian dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.</p> <p><b>Persamaan :</b> Dalam penelitian ini terdapat variabel independen yang sama yaitu sistem penggajian.</p>
3.	Diana Sulianti K. L. Tobing (2009). <sup>42</sup>	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang Pengaruh Komitmen Organisasional dan

<sup>42</sup> Diana Sulianti K. L. Tobing, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 11, No1, Maret 2009, Hal 36.

		<p>Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.</p>	<p>Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN III di Sumatera Utara, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut : (1) Komitmen afektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menunjukkan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara dapat diterima. Hal ini berarti bahwa komitmen afektif yang dimiliki karyawan yaitu perasaan atau pengenalan positif dengan, tambahan kepada, dan keterlibatan dalam, organisasi kerja, mampu meningkatkan kepuasankerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. (2) Komitmen kontinuan berpengaruh terhadapkepuasan kerja karyawan PTPN III di SumateraUtara. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menunjukkan arah positif</p>
--	--	---	--

			<p>maka hipotesis pertamayang menyatakan komitmen kontinuanberpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan PTPN III di Sumatera Utara dapatditerima. Hal ini berarti bahwa karyawanmemutuskan menetap pada suatu organisasikarena menganggapnya sebagai suatu pemenuhankebutuhan. (3)</p> <p>Komitmen normatif berpengaruh terhadapkepuasan kerja karyawan PTPN III di SumateraUtara. Berdasarkan hasil analisis penelitian yangmenunjukkan arah positif maka hipotesis pertamayang menyatakan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan PTPN III di Sumatera Utara dapatditerima.</p> <p><b>Perbedaan</b> :Penelitian dari Diana Sulianti K. L. Tobing fokus pada Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Sedangkan</p>
--	--	---	--

			<p>penelitian ini terfokus pada pengaruh sistem penggajian dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.</p> <p><b>Persamaan :</b> Dalam penelitian ini terdapat variabel independen yang sama yaitu sistem penggajian dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.</p>
4.	Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012). <sup>43</sup>	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 32. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan <i>nonrandom sampling</i> dengan teknik <i>purposesampling</i> yaitu teknik</p>

<sup>43</sup> Windy Aprilia Mrty dan Gunasti Hudiwinarsih, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)", *The Indonesian Accounting Review, Jurnal Volume 2, No. 2, Juli 2012*, Hal 226.

			<p>pengambilan sampling berdasarkan suatu tujuan tertentu dengan pertimbangan, dimana yang dimaksud disini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya dan karyawan yang bekerja minimal selama 1 tahun dalam perusahaan tersebut. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan menggunakan alat uji SPSS 13 <i>for windows</i>.</p> <p>Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah : Dari 17</p>
--	--	--	---

			<p>perusahaan yang di harapkan bisa menjadi subyek penelitian ternyata hanya 4 perusahaan yang mengizinkan untuk dilakukan penelitian, sehingga jumlah responden yang terlibat hanya 32, dengan jumlah responden yang 32 sekalipun sudah memenuhi sampel kecil tetapi perlu adanya upaya untuk memperluasnya. Nilai koefisien determinasi (<i>R Square</i>) menunjukkan bahwa pengaruh faktor Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% merupakan kontribusi dari faktor lainnya. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan korelasi pearson yaitu hanya melihat nilai signifikansinya sehingga tidak dapat mengetahui hubungan kuat atau tidaknya tiap item pertanyaan. Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh diatas, beberapa saran yang dapat digunakan adalah : Peneliti selanjutnya</p>
--	--	--	---

			<p>bisa lebih mengupayakan agar semakin banyak karyawan bagian akuntansi untuk menjadi responden sehingga perlu adanya pendekatan yang lebih terhadap perusahaan. Dan diharapkan lebih berkembang dengan memperluas wilayah penelitian, seperti pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di wilayah Jawa Timur. Peneliti selanjutnya bisa menambah variabel, tidak hanya pada kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan atau menjadikan kompensasi sebagai variabel moderating. Dalam analisis likert, teknik analisis data menggunakan total dari tiap item pertanyaan setiap variabel. Dalam pengujian validitas, tidak hanya dilihat dari nilai signifikansinya tetapi juga dilihat dari nilai korelasi pearson sehingga The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228 227 dapat</p>
--	--	--	--

			<p>melihat hubungan kuat atau lemahnya tiap item pertanyaan. Penggunaan instrumen tidak hanya berupa kuisisioner, juga bisa dilakukan wawancara secara langsung dengan narasumbernya, agar hasil yang didapat lebih akurat, tidak terjadi persepsi (pandangan) yang berbeda antara responden dengan peneliti, serta menghindari tidak kembalinya kuisisioner. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penelitian dari Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih fokus pada Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). Sedangkan pada penelitian ini terfokus pada pengaruh sistem penggajian</p>
--	--	--	---

			<p>dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.</p> <p><b>Persamaan :</b> Dalam penelitian ini terdapat variabel independen yang sama yaitu sistem penggajian dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.</p>
5.	Intan Retno Sari, Leonardo Budi H, dan Andi Tri Haryono (2016). <sup>44</sup>	<p>Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan <i>Career Path</i> terhadap <i>Corporate Performance</i> Dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak mempunyai pengaruh positif signifikan paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi dan <i>career path</i>. Pengujian <i>Goodness Of Fit</i> menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan berpengaruh positif signifikan. Sedangkan pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak, kompensasi dan <i>career path</i> mempunyai pengaruh 86,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh 80,7% terhadap</p>

<sup>44</sup> Intan Retno Sari, Leonardo Budi H, dan Andi Tri Haryono, “Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan Career Path terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal of Management, Volume 2 No.2*, Maret 2016, Hal 4.

			<p><i>Corporate Performance.</i></p> <p><b>Perbedaan :</b> Penelitian dari Intan Retno Sari, Leonardo Budi H, dan Andi Tri Haryono fokus pada Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan <i>Career Path</i> terhadap <i>Corporate Performance</i> Dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. Sedangkan penelitian ini terfokus pada pengaruh sistem penggajian dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.</p> <p><b>Persamaan :</b> Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.</p>
--	--	--	---

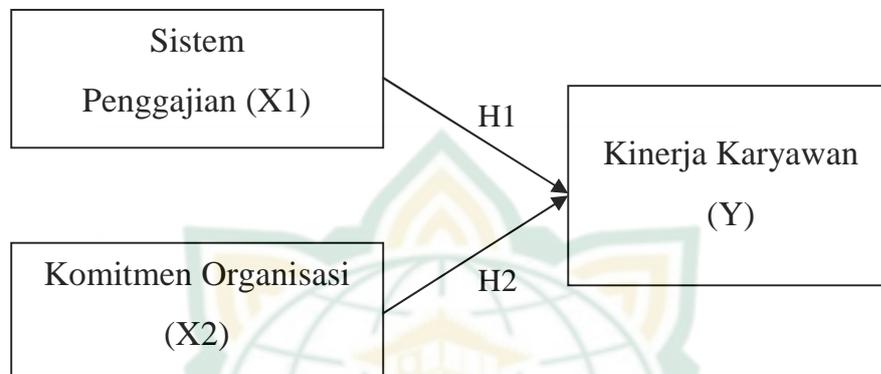
**F. Kerangka Berfikir**

Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (1992) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.<sup>45</sup>

Untuk menjelaskan arah dan tujuan dari penelitian secara utuh maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menguraikan tentang adanya pengaruh sistem penggajian dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut :

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta, 2014, Hal 88.

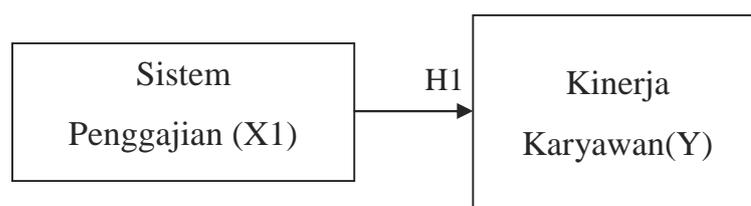
**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



### 1. Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem Penggajian yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem penggajian sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. Sistem penggajian untuk kebanyakan perusahaan merupakan sistem, prosedur dan catatan-catatan yang memberi kemungkinan untuk menetapkan secara tepat dan teliti berapa pendapatan yang harus diterima oleh setiap karyawan. Terdapat beberapa perbedaan pada sistem penggajian, tergantung dengan bagian-bagian pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Sistem penggajian yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemilik perusahaan pastinya mengurangi biaya produksi yang dikeluarkan. Maka hipotesis mengenai sistem penggajian terhadap kinerja karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut :

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Berfikir Pengaruh X1 Terhadap Y**

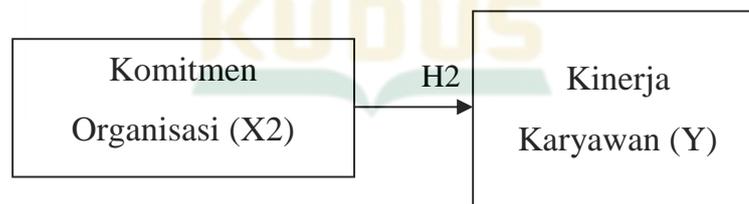


## 2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa kebergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. Maka hipotesis mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut :

**Gambar 2.3**

### Kerangka Berfikir Pengaruh X2 Terhadap Y



## G. Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>46</sup>

H1 : Di duga terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem penggajian (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UMKM konveksi di Desa Jepangakis.

<sup>46</sup> *Ibid*, Hal 93.

H2 : Di duga terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UMKM konveksi di Desa Jepangakis.

