

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sistem Penggajian

1. Pengertian Sistem

Sistem berasal dari bahasa latin yaitu *systema* atau bahasa yunani *sustēma* yang berarti suatu kesatuan yang terdiri dari komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi. Sistem juga merupakan sebuah kesatuan bagian-bagian yang saling memiliki hubungan yang berbeda dalam suatu wilayah, serta memiliki item-item sebagai penggerak.

Menurut Mulyadi (2018:4) menyatakan bahwa “sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan”

Menurut Jaya (2018:15) Sistem adalah suatu susunan dari prosedur-prosedur yang saling berkaitan yang disusun sesuai dengan suatu aturan yang menyeluruh untuk melaksanakan kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan atau organisasi.

Menurut Kristanto (2018:1) pengertian ”Sistem merupakan kumpulan elemen – elemen yang saling terkait dan bekerja sama untuk memproses masukan (*input*) yang ditujukan kepada sistem tersebut dan mengolah masukan tersebut sampai menghasilkan keluaran (*output*) yang diinginkan”.

Menurut Kurnia Cahya Lestari dan Arni Muarifah Amri (2020:7) bahwa Sistem adalah dua atau lebih komponen yang saling berhubungan dan berinteraksi membentuk kesatuan kelompok sehingga menghasilkan satu tujuan.

Jadi dari beberapa pendapat yang dikemukakan diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa sistem adalah sekelompok komponen dan elemen yang digabungkan menjadi satu untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Pengertian Gaji

Menurut Mulyadi (2018:309), gaji umumnya merupakan pembayaran atas jasa penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, dan dibayarkan secara tetap per bulan.

3. Pengertian Sistem Penggajian

Menurut Mulyadi (2018:309), sistem penggajian sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. Sistem penggajian ini digunakan untuk melakukan transaksi pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian adalah sistem yang dirancang untuk menangani transaksi perhitungan dan pembayaran gaji kepada karyawan secara efisien dan efektif. Sistem akuntansi penggajian ini digunakan untuk mengatasi adanya kesalahan dan penyimpangan dalam perhitungan dan pembayaran gaji.

4. Jaringan Prosedur yang Membentuk Sistem Penggajian

Jaringan prosedur sistem akuntansi penggajian menurut Mulyadi (2018:319) adalah sebagai berikut :

a. Prosedur Pencatatan Waktu Hadir

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir karyawan. Pencatatan waktu hadir ini dapat menggunakan daftar hadir biasa yang harus ditandatangani oleh karyawan setiap hadir dan pulang dari perusahaan atau dapat menggunakan kartu hadir (berupa clock card) yang diisi secara otomatis dengan menggunakan mesin pencatat waktu (time recorder machine).

b. Prosedur Pembuatan Daftar Gaji

Dalam prosedur ini, fungsi pembuat daftar gaji membuat daftar gaji karyawan. Data yang dipakai sebagai dasar pembuatan daftar gaji adalah surat-surat keputusan mengenai pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, pemberhentian karyawan, penurunan pangkat, daftar gaji bulan sebelumnya, dan daftar hadir.

c. Prosedur Distribusi Biaya Gaji

Dalam prosedur distribusi biaya gaji, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat dari tenaga kerja. Distribusi biaya tenaga kerja ini dimaksudkan untuk pengendalian biaya dan perhitungan harga pokok produk.

d. Prosedur Pembuatan bukti kas keluar

Dalam prosedur ini, bukti kas keluar yang terkait dengan perusahaan akan dibuat dan dicatat.

e. Prosedur Pembayaran Gaji

Prosedur pembayaran gaji melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menulis cek guna pembayaran gaji. Fungsi keuangan kemudian menguangkan cek tersebut ke bank dan memasukkan uang ke amplop gaji.

2.1.2. Upah Lembur

Menurut Anwar & Padli (2020:45) upah merupakan pengganti atas jasa-jasa yang sudah diberikan oleh pekerja kepada pihak lain dimana mereka bekerja. Upah kerja lembur adalah upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu, pasal 27 ayat (1) Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021).

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Pasal 32 Tahun 2020, Tentang Jaminan Kesehatan bahwa batas paling tinggi gaji atau upah per bulan yang digunakan sebagai dasar perhitungan besaran Iuran bagi peserta PPU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) yaitu sebesar Rp 12.000.000,00 atau sebesar upah minimum kabupaten/kota.

Dalam PP Pengupahan No 36 Tahun 2021, Pasal 53, bahwa pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perhitungan upah kerja lembur berdasarkan upah bulanan dengan cara menghitung upah sejam yaitu 1/173 (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali upah sebulan (pasal 32 ayat (1) dan (2) PP 35/2021). Upah Sebulan adalah 100% Upah bila upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Sanksi bagi perusahaan yang tak membayarkan hak karyawan untuk mendapatkan upah lembur sudah tertuang dalam pasal 187 ayat (1) dan (2) UU Cipta Kerja No.11/2020 yang menyatakan bahwa perusahaan atau pengusaha tersebut akan dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

2.1.3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu perwujudan dari kemampuan karyawan dalam bentuk karya nyata, yakni suatu hal yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab yang tinggi untuk kemajuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Suwatno (2019:156) kinerja adalah suatu hal yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Kinerja Karyawan, menurut Silalahi (2021:27), adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2018:67) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Putri (2020:183) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari 14 faktor, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu
- 14) Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Barsah, (2019:15) antara lain:

- a. Kuantitas Pekerjaan, kuantitas pekerjaan berkenaan akan jumlah tugas dan seberapa produktif yang telah dicapai oleh pegawai tepat waktu.
- b. Kualitas Pekerjaan, hal ini berkenaan akan peninjauan kecermatan, presisi, kerapian, dan kesempurnaan, disetiap menjalankan tugas-tugas di dalam institusi.
- c. Kemandirian, kemandirian berkenaan akan peninjauan kapasitas pegawai dalam bekerja dan menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa mengharapkan 17 pertolongan pihak lain. Mandiri juga didefenisikan seberapa besar tanggungjawab seorang pegawai.
- d. Inisiatif, inisiatif sama halnya akan peninjauan independensi, keleluasaan berpandangan, dan kesanggupan akan sebuah tanggung jawab.
- e. Adaptabilitas, adaptabilitas berkaitan akan kapasitas yang mudah bersosialisasi dengan lingkungan sekitar.

Menurut Nurjaya (2021:168) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan terdiri dari 9 (aspek)diantaranya sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan..
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- f. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

3. Metode Penilaian Bekerja

Metode untuk menilai kinerja karyawan dapat berbeda dari setiap sudut pandang para ahli yang sudah berpengalaman di bidang performance appraisal (penilaian kinerja). Menurut Dessler (2020), metode penilaian kinerja terdiri dari beberapa hal berikut ini :

a. Metode Skala Rating Grafik (*Graphic Rating Scale*).

Metode ini dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai untuk mengetahui sifat dan rentang kinerja dari karyawan. Setiap karyawan dinilai dengan pengidentifikasian skor yang nantinya dapat mencerminkan seberapa besar tingkat kinerja dari karyawan tersebut.

b. Metode Peringkat Alternatif (*Alternation Ranking Method*).

Metode ini merupakan metode yang populer karena banyak digunakan oleh perusahaan dengan cara membuat pemeringkatan pada karyawan, mulai dari yang terbaik hingga terburuk dalam beberapa aspek.

c. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*).

Metode ini dilakukan dengan cara memasang dan membandingkan setiap karyawan dengan karyawan lainnya, berguna untuk memberikan informasi lebih terkait perbedaan karyawan. Metode ini juga mempunyai kelebihan karena adanya pengecekan yang konsisten oleh profesional dalam perusahaan, sehingga metode ini sering dikatakan sebagai metode yang paling akurat.

d. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*).

Bertujuan agar pemberi nilai tidak memberikan nilai tinggi untuk semua karyawannya. Metode ini dilakukan dengan cara seorang manajer atau supervisor mengobservasi kinerja karyawan secara terlebih dulu dan diam-diam, lalu memasukkannya ke dalam klasifikasi karyawan. Namun metode ini akan meningkatkan risiko berupa dampak negatif yang bersifat diskriminatif.

e. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*).

Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada setiap perilaku kinerja karyawan, yang sifatnya positif dan negatif, kemudian dilakukan tinjauan kepada karyawan dengan waktu yang sudah ditetapkan, sesuai kesepakatan bersama sebelumnya. Biasanya metode ini dilakukan setiap enam bulan sekali dengan cara membahas kinerja terakhir yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

f. Formulir Naratif (*Narrative Form*).

Metode ini dilakukan dengan cara membuat penilaian dari kinerja sebelumnya dan perilaku apa saja yang perlu diperbaiki oleh karyawan dalam bentuk naratif. Penilaian naratif ini dapat membantu karyawan mengetahui apa yang menjadi kinerja yang baik atau buruk, dan agar mereka paham bagaimana cara meningkatkan kinerjanya.

g. Skala Penilaian Anchor Peringkat Perilaku (*Behaviorally Anchored Rating Scales*).

Metode yang biasa disebut BARS ini merupakan metode yang menggabungkan pendekatan perilaku dan sifat pada diri karyawan. Terdapat lima langkah yang harus dilakukan, yaitu menulis insiden kritis, lalu mulai mengembangkan dimensi kinerja,

alokasi kembali insiden, skala insiden, dan yang terakhir mengembangkan instrumen kinerja.

h. Skala Standar Campuran (*Mixed Standard Scale*).

Skala ini digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Dilakukan dengan cara menggabungkan sebuah pernyataan secara berurutan. Dari setiap indikator yang ingin dinilai oleh si penilai, akan menunjukkan performa karyawan yang terakhir ini, akankah lebih baik atau sama saja dari sebelumnya, atau bahkan lebih buruk dari sebelumnya.

i. Berdasarkan Tujuan (*Management by Objectives*).

Penilaian pada metode ini dapat diukur perkembangannya secara bertahap. Metode ini merupakan metode utama yang banyak digunakan oleh berbagai perusahaan. Metode ini dilakukan dengan cara meminta karyawan menyusun konsep target mereka dengan durasi jangka pendek dan kemudian mendiskusikannya dengan manajer. Jika konsep yang dibuat dapat diterima, maka target tersebut menjadi tolak ukur penilaian.

j. Komputerisasi dan Web (*Computerized and Web-Based Performance Appraisal*).

Penilaian ini berbasis komputer atau internet. Metode ini digunakan karena perusahaan berkembang. Caranya, dilakukan pengumpulan catatan mengenai kinerja karyawan pada tahun tertentu, lalu akan dihubungkan dengan penilaiannya dari beberapa indikator kinerja yang telah dibuat oleh perusahaan.

k. Memonitor Kinerja Elektronik (*Electronic Performance Monitoring*).

Pada metode ini nantinya manajer akan memantau kinerja karyawan dengan menaruhnya pada komputer masing-masing karyawan. Hal ini dapat memberikan dampak positif karena dapat mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan bisa diakses kapan pun dan di mana pun, serta tidak menghabiskan banyak waktu, namun dapat berdampak buruk karena mampu meningkatkan stres pada karyawan jika dijadikan beban pikiran dan dapat mengganggu aktivitas karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden, jenis perusahaan yang diteliti dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan

dengan kinerja karyawan dapat disajikan dibawah ini.

Fatimah (2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan di PT Matahari Department Store cabang Cibinong City Mall. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 46 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 48,8% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial, sedangkan sisanya 51,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji t menunjukkan bahwanya variabel insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk variabel sistem penggajian dan upah lembur tidak berpengaruh.

Efendi, lubis, elvina (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Milano Panai Tengah. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 57 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji F dan uji t menunjukkan bahwa secara simultan variabel upah dan insentif karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sudjana & Swuezy (2021) melakukan penelitian dengan judul pengaruh sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Barberbox Putraza Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji F dan uji t menunjukkan bahwa secara simultan variabel upah dan insentif karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anwar (2022) melakukan penelitian dengan judul pengaruh sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Dua Elang Makmur. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 85,4% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial, sedangkan sisanya 14,6% dijelaskan oleh faktor-faktor

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel upah lembur dan insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk variabel sistem penggajian tidak berpengaruh.

Herawati (2022) melakukan penelitian dengan judul pengaruh sistem penggajian dan upah lembur terhadap kinerja karyawan di PT Sugizindo. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 70,1% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sistem penggajian dan upah lembur, sedangkan sisanya 29,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F dan uji t menunjukkan bahwa secara simultan variabel sistem penggajian dan upah lembur secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

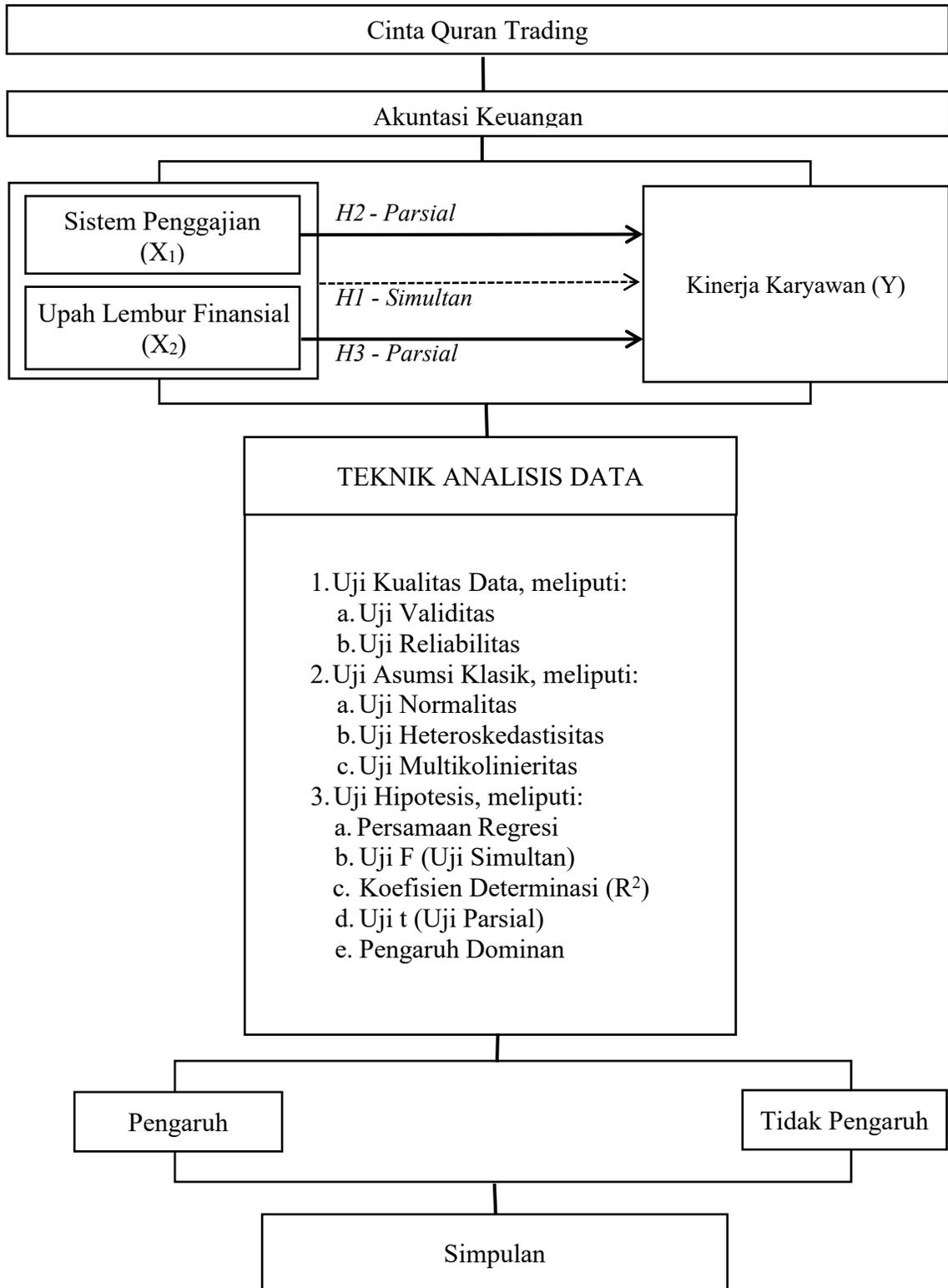
Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Fatimah (2018)	Pengaruh sistem penggajian, upah lembur, dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Matahari Department Store Cabang Cibinong City Mall)	Sistem penggajian, upah lembur, insentif finansial, kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Uji regresi 15,83 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. 3. Uji T, hanya variabel X_3 yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel X_1 dan X_2 tidak.
Efendi, Lubis, Elvina (2020)	Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Milano Panai Tengah	Upah, insentif karyawan, kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Uji regresi 50,377 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. 3. Uji T, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja

				karyawan
Sudjana & Swuezty	Pengaruh sistem Penggajian, upah lembur, dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Barberbox Putranza Indonesia)	Sistem penggajian, upah lembur, insentif finansial, kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Uji regresi 1,325 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. 3. Uji T, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Anwar (2022)	Pengaruh sistem penggajian, upah lembur, dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Dua Elang Makmur	Sistem penggajian, upah lembur, insentif finansial, kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Uji regresi 4,798 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. 3. Uji T, variabel X_2 dan X_3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel X_1 tidak berpengaruh
Herawati (2022)	Pengaruh sistem penggajian dan upah lembur terhadap kinerja karyawan pada PT. Sugizindo	Sistem penggajian, upah lembur, kinerja karyawan	Analisis linier berganda	1. Uji regresi 7,057 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. 3. Uji T, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti (2023)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dibawah ini adalah gambaran kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual
 Sumber : Penulis (2023)

2.4. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

2.4.1. Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem penggajian dirancang untuk memudahkan pekerjaan suatu perusahaan di dalam pengelolaan gaji karyawan ataupun pembayaran yang lainnya. Sistem penggajian yang baik yaitu mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan staf atau karyawan yang berkualitas. Apabila sistem, prosedur, dan catatan penilaian gaji telah sesuai maka karyawan akan merasa puas dan kinerjanya akan menjadi semakin positif. Karena perusahaan telah menghargai kontribusi jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dengan layak. Pernyataan di atas sejalan dengan hasil penelitian menurut Mulyadi (2018:309), sistem penggajian sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. Sistem penggajian ini digunakan untuk melakukan transaksi pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan. Sehubungan dengan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Sistem Penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.2. Pengaruh Upah Lembur Terhadap Kinerja Karyawan

Upah lembur adalah upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kerja tambahan atau pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja. Besarnya upah lembur merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja, karena upah lembur yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan, dengan pemberian upah lembur, diharapkan seorang tenaga kerja mempunyai tanggungjawab penuh terhadap tugasnya dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemaparan di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sondang (2019:77) bahwa upah lembur berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Upah Lembur berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.3. Pengaruh Sistem Penggajian dan Upah Lembur Terhadap Kinerja Karyawan

Permana dan ardini (2019:89) melakukan pengaruh sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan , dan memperoleh hasil sistem penggajian dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Sistem Penggajian, Upah Lembur dan Insentif Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.