

Analisis Pemberian Upah Dan Insentif Karyawan Pada Cv. Alfi Jaya Chemical Cabang Bandung

Derina Raura Sagita
Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia
derinaraurasagita@gmail.com

Resya Dwi Marselina
Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia
resyadwi@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 18 June 2024; Received in revised form 7 July 2024; Accepted 27 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Sugita, D. R., & Marselina, R. D. (2024). Analisis Pemberian Upah Dan Insentif Karyawan Pada Cv. Alfi Jaya Chemical Cabang Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2548-2558. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2707>

Abstrak:

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pemberian Upah dan Insentif Karyawan. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data pada penelitian adalah observasi partisipatif. Pada penelitian ini data yang didapat berdasarkan hasil observasi dan wawancara secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan 1). Penentuan pemberian besaran gaji pada CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung, berdasarkan jabatan karyawan, tingkat pendidikan karyawan, lama bekerja, dan pengalaman kerja. 2). Pemberian insentif karyawan yang berbeda-beda setiap jabatannya. Setiap karyawan harus mampu mencapai target yang telah ditentukan dengan perhitungan yang berbeda-beda. 3). Peran gaji dan insentif mampu membuat semangat karyawan meningkat sehingga kinerjanya pun menjadi lebih bagus.

Keywords: Upah, Insentif Karyawan

Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM). Kegiatan tersebut merupakan suatu proses dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan. SDM yang berperan penting pada sebuah perusahaan adalah karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Namun, ada yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif. Hal ini karena insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Secara umum perusahaan memberikan upah terhadap karyawan atas dasar imbalan terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Upah karyawan dapat dikatakan sebagai dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik (Masilan, 2015). Pada umumnya setiap karyawan juga akan menerima berbagai macam tunjangan serta dikurangi dengan berbagai macam kewajiban yang harus dibayarkan kepada perusahaan (Batubara, 2013, Subianto, 2016).

Insentif juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian insentif sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan

kinerja karyawannya. Adapun bentuk insentif adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan – karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Pemberian upah dan insentif harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan. Semangat atau tidaknya karyawan terkadang ditentukan oleh banyak sedikitnya insentif yang diberikan. Apabila insentif yang di berikan pada karyawan tidak sesuai kinerja yang diterima, maka karyawan cenderung merasa malas dan bekerja semauanya sendiri. Sehingga, hal tersebut bisa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Dengan demikian, adanya pemberian upah dan insentif yang baik akan dapat mendorong motivasi kerja dan membuat proses kerja dalam perusahaan agar berjalan lebih baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Mangkunegara (2002), mengemukakan bahwa insentif adalah: “ suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).” Begitu juga menurut Rivai (2004) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”.

Menurut Sarwoto (2006), insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Dari pendapat ahli di atas bisa di ambil kesimpulan bahwa insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian gaji, upah, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung, Perusahaan ini memiliki 5 cabang, yang pertama beralamat di Ciputat Tangerang Selatan, Koja Jakarta Utara, Bogor, Mustika Jaya Bekasi, dan Bandung, kantor pusat beralamat di Jl. Damai PBSI, Kav. Cipayung Blok I No 1 (Sebrang SMP PGRI 9) Cipayung, Jakarta Timur. Perusahaan ini awal mulanya berdiri pada tahun 2018. CV. Alfi Jaya Chemical merupakan Badan Usaha Milik Perseorangan yang memproduksi berbagai jenis sabun, pewangi dan pembersih. Perusahaan tersebut bergerak di bidang industri sabun. CV. Alfi Jaya Chemical menerapkan program insentif sebagai tambahan pendapatan di luar gaji atau upah bagi karyawannya dalam upaya mengelola dan memelihara karyawannya secara efektif dan efisien,. Insentif sangatlah penting bagi karyawan CV. Alfi Jaya Chemical. Insentif digunakan untuk tambahan kebutuhan mereka, karena pada saat ini harga bahan pokok semakin meningkat, sehingga dengan mendapatkan insentif dapat meringankan beban yang di alami oleh karyawan. Selain keuntungan yang didapat oleh karyawan karena adanya insentif, perusahaan juga mendapatkan keuntungan. Jika kebutuhan para karyawan terpenuhi, maka karyawan merasa puas dan menjadi lebih berkonsentrasi sehingga karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja.

Berdasarkan data yang peneliti himpun dari CV. Alfi Jaya Chemical bahwa ditemukan laporan hasil penjualan selama 3 tahun terakhir perusahaan adalah:

Tabel 1. Laporan Hasil Penjualan Tahun 2021

No	Bulan	Laporan Hasil Penjualan			Total
		Tokopedia	Shopee	Offline	
1	Januari	Rp. 1.194.500	Rp. 2.049.500	Rp. 1.790.500	Rp. 5.034.500
2	Februari	Rp. 1.441.500	Rp. 1.694.500	Rp. 1.226.500	Rp. 4.332.500

3	Maret	Rp. 1.215.000	Rp. 2.177.500	Rp. 1.260.050	Rp. 5.867.550
4	April	Rp. 1.189.000	Rp. 1.262.000	Rp. 765.000	Rp. 3.216.000
5	Mei	Rp. 634.500	Rp. 1.604.500	Rp. 1.346.000	Rp. 3.585.000
6	Juni	Rp. 1.206.500	Rp. 1.641.700	Rp. 730.000	Rp. 3.578.300
7	Juli	Rp. 1.063.000	Rp. 1.823.000	Rp. 922.500	Rp. 3.808.500
8	Agustus	Rp. 1.467.000	Rp. 1.505.000	Rp. 847.000	Rp. 3.819.000
9	September	Rp. 1.570.500	Rp. 1.624.500	Rp. 738.000	Rp. 3.933.000
10	Oktober	Rp. 1.141.000	Rp. 1.788.500	Rp. 716.000	Rp. 3.645.500
11	November	Rp. 1.859.000	Rp. 1.452.500	Rp. 802.500	Rp. 4.114.000
12	Desember	Rp. 1.941.000	Rp. 1.465.000	Rp. 828.500	Rp. 4.234.500
	Total	Rp. 15.922.500	Rp. 20.088.200	Rp. 11.972.550	Rp. 47.983.250

Sumber: CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

	Tertinggi
	Terendah

Tabel 2. Laporan Hasil Penjualan Tahun 2022

No	Bulan	Laporan Hasil Penjualan			Total
		Tokopedia	Shopee	Offline	
1	Januari	Rp. 415.000	Rp. 1.640.000	Rp. 3.014.000	Rp. 5.069.000
2	Februari	Rp. 224.000	Rp. 1.964.000	Rp. 2.994.500	Rp. 5.182.500
3	Maret	Rp. 520.000	Rp. 1.845.500	Rp. 3.741.500	Rp. 6.107.000
4	April	Rp. 734.000	Rp. 1.424.000	Rp. 2.435.500	Rp. 4.593.500
5	Mei	Rp. 222.500	Rp. 2.040.000	Rp. 3.631.400	Rp. 5.893.900
6	Juni	Rp. 633.500	Rp. 2.267.000	Rp. 2.513.500	Rp. 5.408.000
7	Juli	Rp. 1.051.000	Rp. 2.624.600	Rp. 2.992.000	Rp. 6.667.600
8	Agustus	Rp. 879.500	Rp. 3.091.600	Rp. 3.324.500	Rp. 7.295.600
9	September	Rp. 1.018.500	Rp. 3.590.800	Rp. 2.926.500	Rp. 7.535.800
10	Oktober	Rp. 953.000	Rp. 2.933.600	Rp. 2.692.000	Rp. 6.578.600
11	November	Rp. 1.453.500	Rp. 2.878.900	Rp. 2.972.000	Rp. 7.359.100
12	Desember	Rp. 1.922.000	Rp. 3.480.900	Rp. 3.088.900	Rp. 8.491.800
	Total	Rp. 10.026.500	Rp. 29.780.000	Rp. 36.325.400	Rp. 76.131.900

Sumber: CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

	Tertinggi
	Terendah

Tabel 3. Laporan Hasil Penjualan Tahun 2023

No	Bulan	Laporan Hasil Penjualan			Total
		Tokopedia	Shopee	Offline	
1	Januari	Rp. 201.000	Rp. 2.352.500	Rp. 1.760.000	Rp. 4.313.500
2	Februari	Rp. 269.500	Rp. 1.746.500	Rp. 1.153.500	Rp. 3.819.450
3	Maret	Rp. 1.294.000	Rp. 2.120.500	Rp. 1.803.450	Rp. 5.217.950
4	April	Rp. 2.759.000	Rp. 1.101.500	Rp. 1.084.700	Rp. 4.945.200

5	Mei	Rp. 1.062.000	Rp. 1.824.500	Rp. 2.282.600	Rp. 5.169.100
6	Juni	Rp. 1.092.500	Rp. 1.228.700	Rp. 2.071.000	Rp. 4.393.200
7	Juli	Rp. 1.126.000	Rp. 1.408.600	Rp. 2.100.500	Rp. 4.635.100
8	Agustus	Rp. 1.435.000	Rp. 2.146.100	Rp. 2.060.000	Rp. 5.641.100
9	September	Rp. 1.112.000	Rp. 1.432.800	Rp. 2.171.500	Rp. 4.716.300
10	Oktober	Rp. 1.562.000	Rp. 1.817.100	Rp. 2.195.000	Rp. 5.574.100
11	November	Rp. 1.557.500	Rp. 1.470.500	Rp. 2.255.500	Rp. 5.283.500
12	Desember	Rp. 1.975.000	Rp. 1.833.800	Rp. 2.212.600	Rp. 6.021.400
	Total	Rp. 15.446.000	Rp. 20.352.600	Rp. 23.150.350	Rp. 58.948.950

Sumber: CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

	Tertinggi
	Terendah

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa penjualan terendah terjadi pada bulan april tahun 2021, april 2022, dan februari 2023, penjualan tertinggi terjadi pada bulan maret 2021, desember 2022, desember 2023. Dan jika dilihat dari data diatas CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung mengalami peningkatan penjualan sekitar 36,97% pada tahun 2022, namun mengalami penurunan kembali pada tahun 2023 sekitar 22,5%. Hal ini tentunya mempengaruhi insentif yang akan diterima oleh karyawan.

Berikut tabel pemberian insentif pada CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung.

Tabel 4. Pemberian Insentif Karyawan

No	Insentif	Nominal	Keterangan
1	Penjualan produk (jerigen)	Rp. 20.000	Nominal tetap
2	Penjualan produk (kompan)	Rp. 2.500	Nominal tetap
3	Penjualan produk (botol)	Rp. 500	Nominal tetap
4	Profit sharing	2% dari total penjualan tiap bulan	Nominal tidak tetap

Sumber: CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pemberian insentif adalah pada penjualan produk dan profit sharing perusahaan. Adapun insentif terbesar ada pada penjualan produk. Dan diketahui bahwa sistem pemberian insentif yang berlaku pada CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung dimulai pada konsumen yang membeli produk, besarnya insentif untuk karyawan juga tergantung pada jenis kemasan yang konsumen beli, selanjutnya konsumen melakukan transaksi dengan karyawan. Hasil penjualan yang di input oleh karyawan akan diberikan fee tergantung jenis produk yang terjual, dan profit sharing akan diberikan diakhir bulan/tutup buku kepada karyawan, sehingga gaji dan insentif akan dikalkulasikan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka peneliti mengkajinya dalam bentuk penelitian dengan judul sebagai berikut "Analisis Pemberian Upah Dan Insentif Karyawan Pada CV. Alfi Jawa Chemical Cabang Bandung".

Tinjauan Pustaka

(Ardana & dkk, 2012) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Setiap tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang penting bagi sebuah perusahaan. Dimana mereka bekerja untuk mendapatkan upah yang dapat mereka rasakan ketika telah melakukan pekerjaannya. Setiap pemilik perusahaan mempunyai tujuan dan sistem pengupahan tenaga kerja yang berbeda-beda dalam memuaskan para pekerja dan untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya. Upah atau Gaji merupakan bentuk kompensasi positif atas balas jasa karyawan, gaji yang tidak sesuai akan menyebabkan kerja menurun bahkan karyawan akan keluar dari pekerjaannya.

Insentif

Menurut (Hasibuan & S.P, 2008), menyatakan bahwa “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Pemberian insentif menumbuhkan semangat dan gairah kerja karyawan dan dengan adanya insentif kerja ini diharapkan karyawan mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Insentif adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

1. Insentif Individu

Bentuk insentif yang pertama adalah insentif individu yang diberikan pada karyawan sebagai penghargaan dari perusahaan atas kinerja serta produktivitas yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kelebihan dari insentif individu adalah sebagai sumber tambahan pendapatan bagi karyawan, sehingga karyawan yang mendapatkan insentif akan merasa termotivasi hingga bekerja dengan lebih baik. Meskipun begitu, insentif individu ini memiliki potensi untuk membuat karyawan menjadi pribadi yang egois, dikarenakan karyawan menjadi terlalu fokus pada diri sendiri untuk mencapai targetnya dan kadang kali menekan kinerja dari karyawan lainnya yang dianggap sebagai kompetitor.

2. Insentif Kelompok

Insentif kelompok yaitu memberikan penghargaan kepada sekelompok karyawan yang telah mencapai suatu tujuan. Bentuk insentif ini digunakan untuk meningkatkan produktivitas suatu tim guna mencapai tujuan tertentu.

3. Lama Kerja

Lama bekerja adalah lama waktu antara melakukan kegiatan. Lama kerja merupakan lamanya karyawan berkarya pada pekerjaan yang sedang di jalani saat ini. Lamanya suatu masa kerja dapat menimbulkan pengalaman berusaha, dimana pengalaman dapat mempengaruhi pengamatan seseorang dalam bertindak laku.

4. Keadilan dan Kelayakan

Teori Keadilan dalam Imbalan Kerja Teori keadilan (*equity theory*) adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa seseorang menilai kinerja dan sikapnya dengan cara membandingkan kontribusinya pada pekerjaan dan keuntungan yang diperoleh dari kontribusi tersebut dengan kontribusi dan keuntungan orang lain yang sebanding, yang dipilih serta dalam kenyataan menyerupai atau tidak menyerupai mereka (Mondy, 2008). Teori ini kemudian menyatakan bahwa seseorang akan merasa jauh termotivasi secara proporsional terhadap persepsi keadilan atas imbalan yang diterimanya untuk sejumlah usaha tertentu dibandingkan dengan apa yang diterima oleh orang lain.

Metodologi

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif deskriptif karena dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka-angka. Adapun objek dalam penelitian ini yaitu para karyawan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung yang mana teknik pengumpulan data kualitatif tersebut melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Metode analisis data pada penelitian ini disampaikan oleh Huberman dalam (Mukhtar, 2013) analisis data deskriptif kualitatif mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, ketiga jalur analisis data tersebut menjadi acuan dalam tulisan ini. Penelitian ini dinyatakan selesai jika data dalam kondisi jenuh, yaitu saat peneliti menanyakan kepada informan yang diwawancarai tentang informan lain yang direkomendasikan, jawabannya tetap berkisar pada informan-informan sebelumnya yang sudah penulis wawancara.

Pembahasan

Setiap pemilik perusahaan mempunyai tujuan dan sistem pengupahan tenaga kerja yang berbeda-beda dalam memuaskan para pekerja dan untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya.

Berdasarkan data-data yang didapat oleh peneliti dengan membandingkan antara keadaan yang terjadi di CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung dengan teori yang sudah dijelaskan sebelumnya.

1. Upah

Upah atau Gaji merupakan bentuk kompensasi positif atas balas jasa karyawan, gaji yang tidak sesuai akan menyebabkan kerja menurun bahkan karyawan akan keluar dari pekerjaannya.

a) Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya. Untuk mengetahui lebih lanjut peneliti melakukan wawancara lebih mendalam bersama kepala cabang dan karyawan.

Pertanyaan yang diajukan untuk informan untuk mengetahui lebih jelas sistem upah yang diberikan perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung yaitu:

Tabel 5. Hasil Wawancara CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimanakah sistem upah di perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung	kalau untuk sistem upah yang digunakan di perusahaan ini adalah upah bulanan, dimana upah diberikan kepada karyawan setiap tanggal 25

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Narasumber

Berdasarkan penjelasan hasil wawancara dari sumber tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang digunakan pada CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung menggunakan sistem upah bulanan. Sistem pengupahan tersebut berdasarkan kesepakatan bersama antara pekerja dengan pemilik usaha. Pemberian upah diberikan setiap tanggal 25.

Tabel 6. Hasil Wawancara CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Pertanyaan	Jawaban
Adapun pertanyaan selanjutnya mengenai upah nominal untuk kepala cabang dan karyawan	Untuk nominal upah yang diberikan terhadap kepala cabang dan karyawan itu jumlahnya memang tidak sama, dikarenakan beberapa faktor resiko dan tanggung jawab kepala cabang dan karyawan itu berbeda, misalnya tugas kepala cabang di perusahaan ini adalah mencari target pasar, membuat iklan dan membuat laporan bulanan, sedangkan karyawan hanya berfokus pada pengemasan dan pengepakan saja, maka untuk nominal upah yang diterimapun juga berbeda

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Narasumber

Berdasarkan hasil wawancara bersama karyawan dapat disimpulkan bahwa besaran gaji kepala cabang dan karyawan itu memiliki perbedaan.

b) Upah Nyata

Upah nyata (*real wages*) Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau in natura, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas tersebut. Untuk mengetahui lebih lanjut peneliti melakukan wawancara lebih mendalam bersama kepala cabang dan karyawan.

Pertanyaan yang diajukan untuk informan untuk mengetahui lebih jelas mengenai upah nyata yang diberikan perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung yaitu:

Tabel 7. Hasil Wawancara CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimanakah sistem pembayaran upah disini? Dan apakah perusahaan mempunyai ketetapan dalam	Untuk pembayaran upah disini perusahaan tidak menggaji karyawan dengan upah langsung atau membayar uang langsung, disini pemilik usaha menggaji karyawan menggunakan metode transfer, jadi setiap tanggal gajian upah karyawan langsung masuk ke rekening masing masing, dan di perusahaan

sistem upah nyata ini	juga pemilik mengharuskan karyawan yang bekerja di sini membuat rekening khusus yaitu rekening BNI.
-----------------------	---

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Narasumber

Berdasarkan hasil wawancara yang yang dijelaskan oleh kepala cabang, perusahaan ini memberikan gaji secara digital atau transfer dan karyawan harus menggunakan rekening khusus untuk penerimaan gaji.

c) Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang di terima seorang karyawan itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokok nya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya. Untuk mengetahui lebih lanjut peneliti melakukan wawancara lebih mendalam bersama kepala cabang dan karyawan.

Pertanyaan yang diajukan untuk informan untuk mengetahui lebih jelas mengenai upah hidup yang diberikan perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung yaitu:

Tabel 8. Hasil Wawancara CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Pertanyaan	Jawaban
Untuk pertanyaan selanjutnya peneliti bertanya kepada Ibu Keuis mengenai upah yang diberikan perusahaan ini cukup memenuhi kebutuhan hidup	Kalau ditanya cukup mungkin tidak ya, tapi dicukup cukupin aja, karena yang namanya kebutuhan manusia itu berbeda beda, selalu ada dan terus bertambah, terkadang juga ketika gaji sudah diatur dan dibagi bagi selalu ada hal yang tidak terduga terjadi, misalnya anak sakit atau hal yang lainnya

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Narasumber

Berdasarkan jawaban informan mengenai kecukupan gaji yang diberikan perusahaan dapat disimpulkan bahwa cukup atau tidaknya gaji tergantung masing masing orang.

d) Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu :

- untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;
- untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan;
- untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

Untuk mengetahui lebih lanjut peneliti melakukan wawancara lebih mendalam bersama kepala cabang dan karyawan.

Pertanyaan yang diajukan untuk informan untuk mengetahui lebih jelas mengenai upah minimum yang diberikan perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung yaitu:

Tabel 9. Hasil Wawancara CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Pertanyaan	Jawaban
Sejak kapan Bapak Iqbal bekerja di perusahaan ini? apakah perusahaan memberikan gaji sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah?	Saya bekerja di perusahaan ini sejak tahun 2020, awal mulanya saya bekerja di cabang Tangerang, namun setelah 7 bulan bekerja saya dipindahkan ke cabang Bandung, lalu setelah 5 bulan bekerja di cabang Bandung saya diangkat sebagai kepala cabang disini, kalau untuk upah perusahaan ini awalnya memang tidak mengikuti UMR dikarenakan masih terbilang usaha kecil, namun sejak tahun 2021 perusahaan menetapkan gaji karyawan sesuai UMR daerahnya masing masing,

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Narasumber

Berdasarkan jawaban informan mengenai upah minimum, saat ini perusahaan sudah menggaji karyawan sesuai dengan UMR kota Cimahi yaitu sebesar Rp. 3.628.000.

e) Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

- kondisi perekonomian negara;
- nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada;
- peraturan perpajakan;
- standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri;
- posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

Untuk mengetahui lebih lanjut peneliti melakukan wawancara lebih mendalam bersama kepala cabang dan karyawan.

Pertanyaan yang diajukan untuk informan untuk mengetahui lebih jelas mengenai upah wajar yang diberikan perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung yaitu:

Tabel 10. Hasil Wawancara CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Pertanyaan	Jawaban
Hal hal apa saja yang dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan seberapa banyak upah harus diberikan kepada karyawan?	Kalau untuk upah perusahaan tetap mengikuti UMR, namun memang tidak hanya dari situ, para karyawan bisa mendapatkan upah tambahan dari insentif/bonus dalam penjualan, namun insentifnya berbeda beda karena tergantung dari barang yang terjual

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Narasumber

Berdasarkan jawaban dari informan bahwa karyawan mendapatkan gaji tidak hanya dari gaji pokoknya saja, melainkan ada tambahan dari bonus hasil penjualan barang.

2. Insentif

Pemberian insentif menumbuhkan semangat dan gairah kerja karyawan dan dengan adanya insentif kerja ini diharapkan karyawan mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Insentif adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Untuk mengetahui bagaimana sebenarnya tinjauan terhadap pemberian insentif kerja karyawan terkhusus karyawan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung, akan diuraikan hal-hal yang berkaitan dengan insentif berdasarkan data-data yang diperoleh.

Untuk mengetahui lebih lanjut peneliti melakukan wawancara lebih mendalam bersama kepala cabang dan karyawan. Pertanyaan yang diajukan untuk informan untuk mengetahui lebih jelas mengenai insentif yang diberikan perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung yaitu:

Tabel 11. Hasil Wawancara CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Pertanyaan	Jawaban
Apakah tujuan dari pemberian insentif terhadap karyawan,	"Narasumber menjelaskan bahwa insentif itu, suatu reward atau penghargaan atas prestasi kerja seorang karyawan dalam bentuk tunjangan atau bonus di luar gaji pokok. Tujuan pemberian insentif itu sendiri untuk menumbuhkan semangat dan gairah kerja karyawan dan dengan adanya insentif kerja ini diharapkan karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Tujuan Pemberian insentif itu yang paling utama adalah memberikan semangat terhadap karyawan juga untuk mengapresiasi hasil kerja yang telah dicapai karyawan. Hal ini diharapkan dapat memacu hasil yang lebih optimal dan meningkatkan hasil yang positif dalam pencapaian hasil kerja. Hasil yang positif dalam pencapaian kerja yang dimaksud ialah berupa karyawan tersebut mendapatkan pelanggan sebanyak mungkin bagi perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung. Sehingga target yang diinginkan perusahaan akan tercapai

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Narasumber

Dari hasil wawancara yang diperoleh dan observasi partisipatif yang sudah dilakukan dengan informan, hasilnya bahwa tujuan pemberian insentif adalah suatu landasan dalam mencapai target penjualan karena dalam penentuan tujuan sangat berperan penting dalam suatu strategi pemberian insentif. Hal ini diperkuat setelah melakukan wawancara mendalam dengan kepala cabang CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung yang memberikan informasi kepada peneliti.

Tabel 12. Hasil Wawancara CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Pertanyaan	Jawaban
apakah pentingnya pemberian insentif bagi karyawan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung?	Pemberian insentif sangat penting, yang pertama karena jika ada karyawan bekerja dengan nilai lebih dibandingkan dengan kinerja karyawan lain yang hanya rata-rata bahkan kurang, jika diberlakukan sama, menurut saya tidak adil. Maka harapannya dengan adanya pemberian insentif itu bisa memberikan rasa adil bagi seluruh karyawan, perlakukan adil disini jika ada karyawan memenuhi target maka mendapatkan bonus, yang kedua dengan adanya insentif itu sendiri akan memicu kinerja bagi karyawan-karyawan yang belum maksimal kinerjanya, harapannya dengan mendapatkan insentif mereka akan mendapatkan pendapatan uang lebih dari gaji pokok.

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Narasumber

Dari hasil wawancara yang diperoleh dan observasi partisipatif yang sudah dilakukan dengan informan pemberian insentif sangatlah penting, karena mereka akan mendapaykan uang lebih dari gaji pokok

Tabel 13. Hasil Wawancara CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Pertanyaan	Jawaban
Kapan insentif diberikan? Apakah ada waktu tertentu?	Insentif diberikan saat gaji diterima yaitu setiap tanggal 25, insentif ini akan dikalkulasikan atau di satukan dengan gaji pokok, unruk besaran/jumlahnya karyawan tinggal menghitung sisa dari gaji pokok, jadi perusahaan tidak mencantumkan rinciannya

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Narasumber

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh peneliti, insentif diberikan bersamaan dengan tanggal gajian yaitu tanggal 25 disetiap bulannya.

A. Insentif Individu

Bentuk insentif yang pertama adalah insentif individu yang diberikan pada karyawan sebagai penghargaan dari perusahaan atas kinerja serta produktivitas yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kelebihan dari insentif individu adalah sebagai sumber tambahan pendapatan bagi karyawan, sehingga karyawan yang mendapatkan insentif akan merasa termotivasi hingga bekerja dengan lebih baik. Meskipun begitu, insentif individu ini memiliki potensi untuk membuat karyawan menjadi pribadi yang egois, dikarenakan karyawan menjadi terlalu fokus pada diri sendiri untuk mencapai targetnya dan kadang kali menekan kinerja dari karyawan lainnya yang dianggap sebagai kompetitor.

Untuk mengetahui lebih lanjut peneliti melakukan wawancara lebih mendalam bersama kepala cabang dan karyawan. Pertanyaan yang diajukan untuk informan untuk mengetahui lebih jelas mengenai upah wajar yang diberikan perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung yaitu:

Tabel 14. Hasil Wawancara CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Pertanyaan	Jawaban
Berdasarkan pengalaman selama ini, bagaimana cara perusahaan melakukan pemberian insentif untuk karyawan? Menurut Bapak, adakah kelebihan dan kelemahan pemberian insentif yang ada saat ini?	Pemberian insentif yang perusahaan berikan yaitu dengan membagi hasil dari keuntungan produk yang terjual, dan besaran insentif yang didapatkan oleh karyawan itu tergantung penjualan, jika penjualan bulan ini besar maka insentif yang akan diterima karyawan juga besar, pun juga sebaliknya dihitungnya setiap bulan dan dikalkulasikan dengan gaji, insentif untuk karyawannya sendiri itu mungkin jika di dihitung ditung setiap karyawan sebagian 2% dari prodak yang terjual. Kelebihannya adalah ada karena pemberian insentif sangatlah jelas yaitu karyawan mendapat bagian 2%. Kelemahannya mungkin hanya tiadak ada rincian jelasnya di dalam laporan gaji untuk karyawan

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Narasumber

Berdasarkan jawaban dariinforman, diketahui bahwa pemberian insentif adalah pada penjualan produk dan profit sharing perusahaan. Adapun insentif terbesar ada pada penjualan produk. Dan diketahui bahwa sistem

pemberian insentif yang berlaku pada CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung dimulai pada konsumen yang membeli produk, besarnya insentif untuk karyawan juga tergantung pada jenis kemasan yang konsumen beli, selanjutnya konsumen melakukan transaksi dengan karyawan. Hasil penjualan yang di input oleh karyawan akan diberikan fee tergantung jenis produk yang terjual, dan profit sharing akan diberikan diakhir bulan/tutup buku kepada karyawan, sehingga gaji dan insentif akan dikalkulasikan.

B. Insentif Kelompok

Insentif kelompok yaitu memberikan penghargaan kepada sekelompok karyawan yang telah mencapai suatu tujuan. Bentuk insentif ini digunakan untuk meningkatkan produktivitas suatu tim guna mencapai tujuan tertentu. Untuk mengetahui lebih lanjut peneliti melakukan wawancara lebih mendalam bersama kepala cabang.

Pertanyaan yang diajukan untuk informan untuk mengetahui lebih jelas mengenai insentif kelompok yang diberikan perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung yaitu:

Tabel 15. Hasil Wawancara CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Pertanyaan	Jawaban
Apakah di perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung ini menerapkan sistem insentif kelompok	Jawabannya iya, karena mungkin setiap perusahaan menginginkan hasil penjualan yang tinggi disetiap bulannya, maka dari itu perusahaan ini menerapkan target penjualan produk minimal misalnya penjualan sabun jerigen harus terjual 1.000 jerigen dalam bulan ini

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Narasumber

Berdasarkan jawaban dari informan, diketahui bahwa pemberian insentif kelompok juga diberlakukan di perusahaan ini, karena perusahaan menerapkan target disetiap bulannya untuk minimal penjualan produk.

Tabel 16. Hasil Wawancara CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Pertanyaan	Jawaban
Selanjutnya peneliti menanyakan "Bagaimana jika karyawan tidak mencapai target penjualan, apakah karyawan akan mendapatkan sanksi	Bapak iqbal selaku kepala cabang menjelaskan " apabila karyawan tidak memenuhi target penjualan dalam bulan Maret misalnya, karyawan tidak diberikan sanksi apapun, hanya saja mungkin berpengaruh terhadap upah tambahan atau bonus yang mereka terima

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Narasumber

Melihat jawaban dari informan bahwa di perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung ini tidak memberikan sanksi terhadap karyawannya apabila tidak memenuhi target penjualan, hanya saja berpengaruh terhadap jumlah insentif yang mereka terima.

C. Lama Kerja

Lama bekerja adalah lama waktu antara melakukan kegiatan. Lama kerja merupakan lamanya karyawan berkarya pada pekerjaan yang sedang di jalani saat ini. Lamanya suatu masa kerja dapat menimbulkan pengalaman berusaha, dimana pengalaman dapat mempengaruhi pengamatan seseorang dalam bertindak laku. Untuk mengetahui lebih lanjut peneliti melakukan wawancara lebih mendalam bersama kepala cabang dan karyawan.

Pertanyaan yang diajukan untuk informan untuk mengetahui lebih jelas mengenai apakah lamanya kerja berpengaruh terhadap insentif yang diberikan perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung yaitu:

Tabel 17. Hasil Wawancara CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Pertanyaan	Jawaban
Berapakah jam kerja di perusahaan ini, dan apakah lama kerja berpengaruh terhadap insentif?	Jam kerja yang dimulai di perusahaan ini normalnya adalah jam 08.00-16.00, namun di cabang ini kami biasanya tutup jam 20.00 karena mengejar target, tentu sangat berpengaruh, karena semakin lama kita membuka toko semakin banyak juga produk yang terjual, sehingga itu memengaruhi jumlah insentif yang karyawan dapatkan.

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Narasumber

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan dari informan, jam kerja di perusahaan ini mulai dari jam 08.00-16.00, namun biasanya cabang ini membuka toko sampai jam 20.00 untuk mencapai target penjualan

D. Keadilan dan Kelayakan

Teori Keadilan dalam Imbalan Kerja Teori keadilan (equity theory) adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa seseorang menilai kinerja dan sikapnya dengan cara membandingkan kontribusinya pada pekerjaan dan keuntungan yang diperoleh dari kontribusi tersebut dengan kontribusi dan keuntungan orang lain yang

sebanding, yang dipilih serta dalam kenyataan menyerupai atau tidak menyerupai mereka (Mondy, 2008). Teori ini kemudian menyatakan bahwa seseorang akan merasa jauh termotivasi secara proporsional terhadap persepsi keadilan atas imbalan yang diterimanya untuk sejumlah usaha tertentu dibandingkan dengan apa yang diterima oleh orang lain. Untuk mengetahui lebih lanjut peneliti melakukan wawancara lebih mendalam bersama kepala cabang dan karyawan.

Pertanyaan yang diajukan untuk informan untuk mengetahui lebih jelas mengenai keadilan dan kelayakan kerja perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung yaitu:

Tabel 18. Hasil Wawancara CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung

Pertanyaan	Jawaban
Apakah menurut bapak jumlah insentif ini sudah adil dan layak diberikan kepada karyawan	Menurut saya insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sudah sangat layak dan adil, karena masing masing karyawan mendapatkan jumlah yang sama, yakni 2%

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Narasumber

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan dari informan, dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan sudah sangat adil dan layak.

Kesimpulan

Sistem Penggajian dan pengupahan yang dilakukan perusahaan CV. Alfi Jaya Chemical cabang Bandung telah disesuaikan dengan ketentuan Pemerintah RI tentang UMR (Upah Minimum Regional). Besaran upah yang diterima para karwan sama, dan diberikan perbulan setiap tanggal 25. Selain mendapatkan upah pokok, tenaga kerja juga mendapatkan upah tambahan berupa insentif. Dimana dari hasil penelitian ini insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sebesar 2% tiap bulan, besaran insentif yang didapatkan oleh karyawan tergantung hasil penjualan pada bulan itu, dan di dalam hasil wawancara ini, peneliti mendapatkan informasi terkait jika target tidak tercapai perusahaan tidak akan memberikan sanksi apapun terhadap karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti, karyawan CV. Alfi Jaya Chemical jika tidak mencapai target penjualan, maka hanya berpengaruh terhadap jumlah insentif yang akan karyawan dapatkan.

Referensi

- Ardana, K., & dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, M., & S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mukhtar. (2013). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi (GP Press Group).
- Supandi, A., Adi, T. M., & Ningsih, R. (2024). Pengaruh Harga Pada Peningkatan Penjualan Smartphone Iphone Di Toko Handphone "Azzami" Mall Ambassador Jakarta Selatan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 1878-1885. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2478>