

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

PT. Selecta Jaya Abadi sebagai perusahaan yang bergerak dibidang *general supplier* seharusnya memiliki sebuah sistem penggajian berdasarkan kinerja, akan tetapi yang ada sistem penggajian tidak berbasis kinerja maka masih banyak komplain dari semua karyawan pada saat penerapannya selama ini.

Jika karyawan dalam sebulan tidak masuk selama 3-5 hari tanpa alasan atau tanpa ijin akan diberikan pengurangan bonus yang seharusnya di terima, sedangkan karyawan yang dalam sebulan tidak masuk lebih dari seminggu tanpa alasan atau tanpa alasan tidak akan diberikan bonus sama sekali. Sehingga karyawan yang bekerja akan memiliki tingkat kedisiplinan dan tingkat kejujuran tinggi selama bekerja.

Jika karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan pemimpin akan mendapatkan kompensasi yang sesuai dari kesepakatan dalam menerima pekerjaan yang diberikan, sedangkan karyawan yang pekerjaannya melebihi waktu ditetapkan tidak akan menerima kompensasi.

Karyawan yang selama bekerja paling banyak dalam memenangkan tender bagi perusahaan akan menerima kenaikan gaji pokok dan mendapat kompensasi sesuai dari capaian selama memenangkan tender.

Dalam setiap komponen-komponen dalam sistem penggajian diatas memiliki bobot yang berbeda-beda. Berikut ini akan dijelaskan rumusan dalam menentukan bobot dari setiap komponen:

#### Kedisiplinan

Daftar Absensi x Jumlah Karyawan / jumlah masuk kerja x 100% = 30%

#### Kinerja

Jumlah Tugas x Jumlah Karyawan / Waktu Pengerjaan x 100% = 20%

#### Capaian Kerja

Jumlah Karyawan x Tender / Pengeluaran Kas x 100% = 30%

#### Uang Lembur

Jam Masuk + Jam Tambahan / Jumlah Karyawan x 100% = 20%

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian skripsi mengenai Sistem Penggajian Berbasis Kinerja, peneliti memberikan saran untuk PT. Selecta Jaya Abadi yang terkait dari permasalahan yang terjadi, antara lain:

1. Perusahaan seharusnya melakukan perubahan sistem penggajian yang saat ini dipakai dengan sistem penggajian berbasis kinerja supaya tidak terjadi komplain dari karyawan yang bekerja.
2. Selain merubah sistem penggajian perusahaan harus melakukan pengkajian setiap karyawan guna mempermudah dan dapat di mengerti oleh karyawan.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **LAMPIRAN 1 : Pedoman Wawancara**

Daftar pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “**EVALUASI SISTEM PENGGAJIAN BERBASIS KINERJA studi kasus pada PT. Selecta Jaya Abadi**”. Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk menjawab rumusan masalah bagaimana sistem penggajian di PT. Selecta Jaya Abadi dan bagaimana rancangan sistem penggajian berbasis kinerja di pt. Selecta jaya abadi

Daftar pertanyaan :

- 1. Sejarah terbentuknya PT. Selecta Jaya Abadi?**
- 2. Visi dan misi PT. Selecta Jaya Abadi?**
- 3. Struktur dari setiap karyawan PT. Selecta Jaya Abadi?**
- 4. Bagaimana prosedur sistem penggajian di PT. Selecta Jaya Abadi?**
- 5. Faktor-faktor dalam penilaian kinerja bagi karyawan di sistem penggajian PT. Selecta Jaya Abadi?**

## Laporan Penelitian

(Hasil Interview)

Tanggal : 26 Februari 2020

Waktu : 09.00 – 11.00

Narasumber : Bapak Deddy Marulitua Marbun

Jabatan : Direktur

1. PT. Selecta Jaya Abadi atau yang lebih dikenal dengan SJA berdiri pada tanggal 26 Juni 2013. Kantor SJA berkedudukan di Jl. Lingga Raya Dsn. IV No. 294, Lawang Kidul, Tanjung Enim. Telp/Fax : (0734) 451100. Ruang lingkup bidang usaha PT. Selecta Jaya Abadi meliputi : konstruksi dan supplier pengadaan barang.

PT. Selecta Jaya Abadi sudah terdaftar sebagai perusahaan dengan dikeluarkannya SIUP (Surat Ijin Usaha Perdagangan) dengan nomor 503/27/BPMPT-3/PM/2016 dan SIUJK (Surat Ijin Usaha Jasa Konstruksi) dengan nomor 0686305.

PT. Selecta Jaya Abadi saat ini menjadi perusahaan yang menyuplai barang dan jasa di salah satu perusahaan Batubara di Tanjung Enim atau PT Bukit Asam, Tbk. Saat ini SJA sudah mendapatkan proyek sebanyak 15 proyek pembangunan. Proyeknya pun mulai dari tempat hiburan dan wisata hingga perkantoran. PT. SJA ini adalah perusahaan perseorangan, namun dalam kinerjanya sudah tidak dapat di ragukan

lagi. Untuk pengadaan barang PT. Selecta Jaya Abadi menyediakan barang berupa material untuk bangunan dan alat-alat berat beserta alat perkantoran. Jumlah karyawan di PT. Selecta Jaya Abadi untuk di kantor ada 3 karyawan, di lapangan ada 19 karyawan dan untuk yang lainnya hanya pekerja bangunan.

2. Visi PT. Selecta Jaya Abadi adalah: “menjadi suplier yang paling dikagumi dan berdaya saing tinggi.

Misi PT. Selecta Jaya Abadi adalah:

- a. Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan end user
- b. Mengembangkan sumber daya yang profesional dan disiplin
- c. Memberikan harga terbaik dan berkualitas
- d. Mendapat keuntungan yang maksimal dan bermanfaat.

3. Komisaris : Pantas Sianturi

Direktur : Deddy Marulitua Marbun

Site Manager : Katerina Tri Wulandari

Supervisor : Anang

Logistik Proyek : Ajeng Dwi Mastika

Administrasi Proyek : Yulian Widodo

Mandor : Suparno

Operasional : Andi

4. PT. Selecta Jaya Abadi memiliki sistem penggajian yang berdasarkan kinerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan kedisiplinan waktu. Dengan menyelesaikan tugas yang diberikan dan kedisiplinan karyawan akan mendapatkan bonus yang sesuai dari tugas yang diberikan tersebut. Tugas yang diberikan juga memiliki waktu penyelesaian yang dapat diperhitungkan dalam jumlah kompensasi yang didapat. Karyawan akan dilihat dari kinerja dalam beberapa tahun untuk diberikan kenaikan jabatan atau juga bisa di turunkan ke bagian lain jika kinerjanya tidak baik selama dalam pengawasan pimpinan perusahaan. PT. Selecta Jaya Abadi selama ini dalam memberikan remunerasi dan kompensasi akan selalu di transfer ke rekening masing-masing karyawan.
5. Selama ini dalam menilai kinerja karyawan perusahaan selalu menggunakan efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif dalam melaksanakan tugas atau job decs yang telah di berikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Crawford, & Benedetto, D. (2000). *Marketing*. New York: McGraw-Hill.
- Djaali, & Muljono, P. (2008). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Jogiyanto. (2009). *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- John, S. (1996). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardi. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia.
- Marimba, A. D. (2007). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Meritasari, P. (2014). Skripsi. *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern*, 1-8.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi Edisi Tiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanto, A. (2009). *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saraswati, K. M. (2014). Skripsi. *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian & Pengupahan Karyawan dalam Usaha Meningkatkan Pengendalian Intern Perusahaan*, 1-10.
- Soemarso. (2002). *Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat.
- Susanto, A. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Sutarman. (2009). *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.