

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil

Selama pelaksanaan kerja praktik di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara Cabang Ogan Komering Ulu, penulis melakukan observasi langsung terhadap proses kerja, sistem penggajian, serta kinerja karyawan. Data juga diperoleh melalui wawancara dengan Koordinator Wilayah Sumatera Selatan dan pihak HR dari seluruh cabang.

Dari sisi sistem penggajian, perusahaan telah mengembangkan platform digital bernama AyoIntegrasi untuk mendukung pencatatan kehadiran, hasil kerja, serta perhitungan gaji dan komisi. Sistem ini digunakan sebagai dasar utama dalam proses pembayaran. Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti perbedaan nominal antara hasil sistem dengan perhitungan manual, serta keterlambatan dalam proses pencairan gaji. Hal ini menjadi tantangan dalam menjaga stabilitas dan akurasi sistem penggajian yang sedang berjalan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa implementasi sistem penggajian berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Ketika terjadi kendala teknis atau ketidaksesuaian dalam penggajian, karyawan cenderung menunjukkan penurunan semangat kerja dan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian yang tidak optimal dapat berdampak terhadap efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Di sisi lain, perusahaan telah menerapkan sistem evaluasi kinerja berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku untuk seluruh cabang dan posisi. Evaluasi ini dilakukan secara berkala, namun pelaksanaannya masih belum sepenuhnya terpantau secara optimal. Minimnya pengawasan terhadap proses evaluasi membuat penerapan sistem ini belum maksimal dalam mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Dengan demikian, data yang diperoleh selama kerja praktik menunjukkan bahwa terdapat hubungan erat antara sistem penggajian yang diterapkan dengan tingkat kinerja karyawan. Kinerja yang tidak konsisten di beberapa bagian mencerminkan perlunya penguatan sistem kompensasi dan evaluasi sebagai strategi untuk meningkatkan performa karyawan secara menyeluruh.

1.2 Pembahasan

1.2.1 Sistem Penggajian di PT RIN

Sistem penggajian di PT RIN secara umum sudah memanfaatkan digitalisasi melalui aplikasi AyoIntegrasi. Sistem ini memungkinkan pencatatan dan perhitungan gaji dilakukan secara otomatis berdasarkan data kehadiran, target kerja, dan tugas yang tercapai. Penggunaan sistem ini bertujuan untuk menciptakan efisiensi dan meminimalisir human error.

Namun dalam pelaksanaannya, berdasarkan hasil wawancara dengan HR dan observasi penulis, masih ditemukan kendala teknis seperti ketidaksesuaian nominal gaji dengan hasil kerja riil serta keterlambatan pencairan. Hal ini disebabkan oleh ketidakseimbangan antara sistem dan pengawasan manual yang belum maksimal. HR menjelaskan bahwa cross-check dilakukan secara manual jika terjadi kesalahan perhitungan sistem, namun mekanisme ini belum sepenuhnya optimal mencegah terjadinya masalah berulang.

4.2.3 Kinerja Karyawan

PT RIN telah memiliki sistem evaluasi berbasis SOP yang diterapkan secara menyeluruh untuk semua jabatan dan cabang. Evaluasi dilakukan dengan mengacu pada indikator kerja yang ditentukan, namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan tantangan, terutama dalam aspek pengawasan. HR menyampaikan bahwa meskipun SOP sudah berjalan, proses pengawasan terhadap implementasi kinerja masih kurang optimal, sehingga belum mendorong kinerja karyawan secara signifikan.

Menurut Aguinis (2023), sistem manajemen kinerja yang efektif harus dilengkapi dengan evaluasi yang berkelanjutan, pemberian umpan balik, serta penguatan peran atasan dalam membimbing karyawan. Kurangnya pengawasan ini menyebabkan sistem evaluasi hanya bersifat formalitas dan belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan produktivitas.

4.2.4 Hubungan Sistem Penggajian dan Kinerja Karyawan

Dari hasil observasi dan wawancara, penulis menemukan bahwa sistem penggajian yang diterapkan di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sistem penggajian yang digunakan berbasis komisi dan pencapaian target melalui platform AyoIntegrasi, di mana karyawan akan menerima penghasilan sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan. Sistem ini secara tidak langsung mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya, masih terdapat sejumlah kendala seperti keterlambatan dalam proses pencairan gaji dan ketidaksesuaian perhitungan antara sistem dan kenyataan di lapangan. Hal ini berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan serta mengganggu stabilitas dalam pencapaian kinerja harian mereka.

Menurut Mulyadi (2018), sistem penggajian adalah bagian dari sistem informasi manajemen yang mencakup pencatatan jam kerja, perhitungan penghasilan, dan pembayaran gaji. Sistem ini harus dikelola dengan baik karena secara langsung berdampak pada kinerja karyawan. Ketika penggajian dilakukan secara tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja, maka akan meningkatkan semangat kerja dan mendorong pencapaian target yang optimal. Sebaliknya, gangguan dalam sistem penggajian dapat menyebabkan penurunan kinerja dan ketidakseimbangan operasional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian yang diterapkan PT RIN memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Stabilitas dan keakuratan sistem penggajian menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan terukur.

4.2.5 Solusi dan Strategi Peningkatan

Sebagai upaya penyempurnaan, penulis merekomendasikan beberapa strategi:

- Optimalisasi sistem AyoIntegrasi dengan melakukan audit teknis secara berkala dan memperkuat fitur validasi ganda.
- Pengembangan sistem notifikasi otomatis untuk mengingatkan bagian keuangan tentang tenggat waktu penggajian.
- Peningkatan sistem evaluasi kinerja, dengan membentuk tim pemantau khusus dan penggunaan dashboard KPI yang dapat diakses manajemen secara real- time.
- Penyempurnaan sistem kompensasi dengan memperhatikan kondisi kerja di setiap cabang agar tercipta keadilan dan keseimbangan.

Langkah-langkah ini diharapkan mampu meningkatkan akurasi penggajian dan mendorong produktivitas karyawan secara menyeluruh.