

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Gaji Di Elrumi Batik Pekalongan

Zidan Kafabih¹, Ahmad Dzulfikar²

^{1,2} UIN K.H. Abdurrahman Wahid, Pekalongan

Email: muhw1971@gmail.com¹, ahmad.dzulfikar@uingusdur.ac.id²

ABSTRAK: ELRUMI BATIK PEKALONGAN adalah perusahaan yang bergerak di bidang pakaian, Tingkat gaji yang dibayarkan pada karyawan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti masa kerja, tingkat pendidikan, posisi pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gaji dan upah di BATIK ELRUMI PEKALONGAN. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pengumpulan data melalui wawancara observasi dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor masa kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi tingkat gaji dan upah di perusahaan. Karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung mendapatkan gaji dan upah yang lebih tinggi daripada karyawan yang baru bekerja di perusahaan tersebut, ada empat yang mempengaruhi gaji karyawan seperti jarak tempuh perusahaan dengan tempat tinggal karyawan (domisili), masa kerja, jenis pekerjaan. Kesimpulan dari analisis ini adalah bahwa masa kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi tingkat gaji di BATIK ELRUMI PEKALONGAN. Penelitian ini dapat menjadi "jendela" bagi calon karyawan yang ingin mendaftar ke Elrumi Batik Pekalongan, bahwa loyalitas, yang sebanding lurus dengan lamanya masa kerja, merupakan faktor penting dalam penentuan penggajian perusahaan.

Kata kunci: Gaji, Masa kerja, karyawan, Perusahaan.

ABSTRACT: ELRUMI BATIK PEKALONGAN is a company engaged in the clothing sector. The level of salary paid to company employees is influenced by several factors such as years of service, level of education, job position. This study aims to analyze the factors that influence the level of salary and wages in BATIK ELRUMI PEKALONGAN. The research method used is a case study with data collection through observational interviews and documentation studies. The results of the study show that the factor of length of service is the factor that most influences the level of salary and wages in the company. Employees who have worked for a longer period tend to get higher salaries and wages than employees who have just worked at the company, there are four factors that affect employee salaries, such as the distance traveled by the company to the employee's place of residence (domicile), length of service, type of work. The conclusion from this analysis is that the length of service is the main factor that affects the level of salary in BATIK ELRUMI PEKALONGAN. This research can be a "window" for prospective employees who want to register with Elrumi Batik Pekalongan, that loyalty, which is directly proportional to length of service, is an important factor in determining company payroll.

Keywords: Salary, years of service, employees, company.

1. PENDAHULUAN

Gaji merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi para pekerja dalam memilih pekerjaan dan menjalankan aktivitas sehari-hari. Tingkat gaji yang diterima oleh seorang pekerja dapat memengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan secara cermat faktor-

faktor yang mempengaruhi tingkat gaji yang diberikan kepada para pekerjanya. Perbedaan gaji dan upah terletak pada karyawannya. Pegawai tetap menggunakan sistem gaji, sedangkan untuk pegawai harian menggunakan sistem upah.

Pada kajian ini, penulis akan melakukan analisis faktor-faktor yang memengaruhi tingkat gaji di ELRUMI BATIK PEKALONGAN. Dalam konteks ini, peneliti akan melihat beberapa faktor seperti tingkat pendidikan, masa kerja, jenis pekerjaan, dan jarak tempuh perusahaan dengan tempat tinggal karyawan (domisili) sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan.

Analisis ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gaji dan upah, sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dalam menentukan besaran gaji yang diberikan kepada para pekerjanya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi para pekerja dalam menentukan pilihan karir mereka di ELRUMI BATIK PEKALONGAN.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada para karyawan di ELRUMI BATIK PEKALONGAN. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gaji dan upah, seperti tingkat pendidikan, masa kerja, jenis pekerjaan, dan jarak tempuh perusahaan dengan tempat tinggal karyawan (domisili).

Sebelum mengirimkan kuesioner, peneliti melakukan uji coba terlebih dahulu kepada sejumlah kecil informan/narasumber untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan telah valid dan reliabel. Setelah itu, kuesioner dikirimkan kepada informan/narasumber yang dipilih secara acak dari populasi karyawan di ELRUMI BATIK PEKALONGAN. Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan teknik analisis teoritis untuk mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gaji dan upah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel hasil informasi tentang karyawan

| No | Nama Pekerja | Pendidikan | Masa Kerja | Jabatan | Domisili | Gaji |
|----|-----------------|------------|---------------|--------------------------|--------------|---------------|
| 1 | A | SLTP | 3 tahun | Manager packing | & Pekalongan | Rp. 4.200.000 |
| 2 | B | SLTP | 3 tahun | Admin packing | & Pekalongan | Rp. 4.000.000 |
| 4 | C | SLTA | 2 tahun | Packing & Host Shopee | Pekalongan | Rp. 3.400.000 |
| 5 | D | S1 | 1 tahun | Host Tik Tok | Pekalongan | Rp. 2.500.000 |
| 6 | E | S1 | 1 tahun | Host Tik Tok | Pekalongan | Rp. 2.500.000 |

Table.1 Hasil Pengisian Kuesioner Karyawan di Elrumi Batik Pekalongan

Dari tabel diatas, peneliti dapat menemukan hasil penelitian sebagai berikut:

3.1 Pendidikan

Pada saat ini, banyak orang yang menganggap bahwa pendidikan merupakan salah satu hal yang penting. Pendidikan dapat membuat wawasan yang dimiliki semakin luas. Hal ini terlihat dari banyaknya orang yang melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, salah satunya adalah melanjutkan ke perguruan tinggi. Demi mewujudkan cita-cita yang diinginkan serta mendapatkan peluang kerja yang lebih besar.

Tabel lulusan sarjana tahun 2022

| Provinsi | Universitas | insitut | Perguruan tinggi | Akademik | politeknik | Jumlah |
|----------------|-------------|---------|------------------|----------|------------|--------|
| D.K.I Jakarta | 58.464 | 6.143 | 18.182 | 91.65 | 2.471 | 94.425 |
| Jawa Barat | 47.383 | 1.504 | 33.915 | 7.979 | 6.987 | 97.407 |
| Banten | 12.363 | - | 7.883 | 2.101 | 358 | 22.705 |
| Jawa Tengah | 34.139 | 12.07 | 15.823 | 5.858 | 3002 | 59.756 |
| D.I Yogyakarta | 23.588 | 13.29 | 90.49 | 3.023 | 627 | 37.616 |
| Jawa Timur | 51.892 | 95.54 | 22.850 | 4.764 | 668 | 89.928 |

.Sumber : Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, 2018

Berdasarkan data di atas, kota Pekalongan, Jawa tengah memilik sarjana berjumlah 59.756 di tahun 2022, tingginya tingkat kompetisi yang harus di penuhi saat dunia kerja, *Fresh gradute* dari perguruan tinggi juga harus bersaing dengan lulusan anak SMA maupun SMK yang tidak melanjutkan Perguruan tinggi. Jika *fresh graduate* ingin mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, *dibutuhkan perceived employability*. *Perceived employability* adalah kemampuan yang dirasa dimiliki oleh individu untuk mendapatkan lapangan kerja yang berkelanjutan sesuai dengan tingkat kualifikasinya (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008). Setiap perusahaan mempunyai regulasi yang berbeda, ada beberapa perusahaan yang mengharuskan untuk mempunyai ijazah kuliah, ada beberapa juga yang tidak harus memilik ijazah kuliah.

Berdasarkan hasil penelitian pada table.1, dari 6 karyawan di Elrumi Batik Pekalongan, terdapat 2 karyawan lulusan SLTP, 1 karyawan lulusan SLTA, dan 2 karyawan lulusan sarjana. Dilihat dari data yang ada, karyawan lulusan SLTP memiliki gaji tertinggi diantara karyawan lain yang memiliki jenjang pendidikan diatasnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan tidak mempengaruhi gaji di Elrumi Batik Pekalongan. Pemilik perusahaan menganggap sama rata dengan semua karyawanya untuk hal pendidikan. Ini juga salah satu dampak yang terjadi banyak anak remaja tidak melanjutkan kuliah, sehingga banyak lulusan dibawah kuliah menempati pekerjaan di bidang batik.

3.2 Masa kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena “experience is the best teacher”, masa guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa

seseorang belajar dari masa yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005: 26), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya). Menurut Johnson (2007:228) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang”. Ini karena pengalaman kerja, atau dalam hal ini peneliti sebut sebagai masa kerja karyawan dalam perusahaan, dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kualitas kerja tiap karyawan. Selain itu, masa kerja juga dapat menunjukkan tingkat komitmen dan kesetiaan/loyalitas seseorang pada perusahaan, yang dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan gaji atau upah yang diterima.

Chuanbao (2015) menyatakan bahwa “Loyalitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau loyalitas seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari loyalitas karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai loyalitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Loyalitas kerja dari karyawan disini sangat di hargai oleh pemilik perusahaan, salah satu cara menghargainya adalah menaikkan gaji dan jabatan dari karyawan yang sudah bekerja lama dengan perusahaan. Karyawan yang sudah bekerja lama tentu akan jauh memajukan perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Setelah melakukan penelitian, peneliti menyadari bahwa teori diatas benar adanya. Karyawan yang bekerja di Elrumi Batik Pekalongan dengan masa kerja lama, akan mendapatkan gaji yang lebih besar bahkan jika dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi. Terlihat pada karyawan dengan masa kerja 3 tahun mendapat gaji lebih besar dibanding karyawan yang bekerja 1/2 tahun dibawahnya.

3.3 Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan mempengaruhi gaji di perusahaan batik Pekalongan. Gaji atau yang diterima oleh seseorang di perusahaan batik Pekalongan dapat berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan atau posisi yang diemban. Posisi yang lebih tinggi dalam hierarki perusahaan biasanya memiliki gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan posisi yang lebih rendah. Misalnya, seorang manajer atau admin di perusahaan batik Pekalongan kemungkinan akan memiliki gaji atau upah yang lebih tinggi daripada pekerja pada host penjualan.

Selain itu, jenis pekerjaan atau posisi pekerjaan juga dapat mempengaruhi tingkat tanggung jawab yang harus ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin besar tanggung jawab yang harus ditanggung, maka semakin besar juga gaji yang di terima. Perusahaan juga memperhatikan kualitas kerja karyawan, karyawan yang kinerja bagus akan di pindah ke jenis kerja yang mempunyai gaji lebih tinggi, adapun yang mengukur kinerja kerja karyawan ada enam : kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas sumber daya organisasi, kemandirian, komitmen kerja

Begitu pula dengan yang terjadi di Elrumi Batik Pekalongan. Karyawan yang memiliki jabatan/posisi lebih tinggi mendapatkan besaran gaji yang juga lebih tinggi.

3.4 Jarak tempuh perusahaan dengan tempat tinggal karyawan (domisili)

Jarak tempuh perusahaan dengan tempat tinggal karyawan (domisili) juga dapat mempengaruhi gaji atau upah di perusahaan batik Pekalongan. Gaji atau upah yang diterima seseorang di perusahaan batik Pekalongan dapat berbeda dengan gaji atau upah yang diterima di daerah lain, terutama jika perusahaan batik tersebut berada di daerah dengan biaya hidup yang lebih tinggi.

Sebagai contoh, jika perusahaan batik Pekalongan berada di pusat kota atau daerah dengan biaya hidup yang lebih tinggi, maka kemungkinan besar gaji atau upah yang ditawarkan juga akan lebih tinggi untuk dapat menarik karyawan yang berkualitas. Sebaliknya, jika perusahaan batik berada di daerah dengan biaya hidup yang lebih rendah, maka gaji atau upah yang ditawarkan mungkin akan lebih rendah dibandingkan dengan daerah lain.

Pemilik perusahaan lebih mengutamakan orang yang dekat lingkungannya, karena di lingkungan perusahaan masih tinggi tingkat pengangguran dan juga mempermudah mobilitas perusahaan.

Menurut data, semua karyawan batik Elrumi Pekalongan tinggal tidak jauh dari perusahaan. Sehingga tidak terlalu berpengaruh pada besaran gaji yang diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Data diatas menunjukkan bahwa pendidikan tidak mempengaruhi kerja karyawan di ELRUMI BATIK PEKALONGAN.
2. Masa kerja mempunyai pengaruh besar terhadap gaji dan upah karyawan di BATIK ELRUMI PEKALONGAN.
3. Posisi pekerjaan mempengaruhi besar gaji di ELRUMI BATIK PEKALONGAN. posisi kerja mempengaruhi tingkat tanggung jawab yang harus ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin besar tanggung jawab yang harus ditanggung, maka besar gaji atau upah yang diterima juga akan lebih tinggi.
4. Data di atas menunjukkan bahwa domisili tidak begitu mempengaruhi gaji karyawan di BATIK ELRUMI PEKALONGAN, Karyawan-karyawan tidak tinggal jauh dari tempat kerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

Anisa Siti Nurjanah, "Kecemasan Mahasiswa Fresh Graduate Dalam Melamar Pekerjaan,"

Bimbingan Konseling Islam 1, no. 2 (2018): 38.

Mujanah, Siti. *MANAJEMEN KOMPENSASI*. Edited by Muhammad Soeroso. 1st ed.

Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019.

Nurjanah, anisa siti. "Kecemasan Mahasiswa Fresh Graduate Dalam Melamar

Pekerjaan." *Bimbingan Konseling Islam* 1, no. 2 (2018): 38.

Siti Mujanah, *MANAJEMEN KOMPENSASI*, ed. Muhammad Soeroso, 1st ed. (Surabaya: CV.

Putra Media Nusantara, 2019).

Surya Akba, "ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN,"

Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Indragiri 7, no. Faktor gaji (2018): 1–17.