

**PENGARUH PEMOTONGAN GAJI DI MASA PANDEMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT PERIKANAN NUSANTARA)**

Andrea Devtiano Mardhika Putra¹

Lamtiur Hasianna Tampubolon²

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

andreaareyno17@gmail.com¹

lamtiur.tamp@atmajaya.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui pengaruh pemotongan gaji terhadap kinerja karyawan PT. PERINUS (Perikanan Nusantara). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan metode pengumpulan datanya penyebaran kuesioner kepada 30 responden/karyawan perusahaan. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan uji regresi sederhana. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mean score pemotongan gaji dan kinerja karyawan di perusahaan PT. PERINUS skornya sangat tinggi, namun hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pemotongan gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. PERINUS. Nilai R-square dalam penelitian ini sebesar 0,036 (3.6%), artinya bahwa kemampuan variabel independen (pemotongan gaji) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) hanya sebesar 3.6%, sedangkan sisanya sebesar 96.4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Dari penelitian ini diketahui bahwa tidak ada pengaruh variabel pemotongan gaji terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari uji T yang menunjukkan nilai t hitung (1,029) lebih kecil dari t tabel (2,467), dan nilai signifikansi (0,312) lebih besar dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Artinya, tidak ada pengaruh pemotongan gaji (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : pemotongan gaji, kinerja karyawan, SDM

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of salary deductions on the employees' performance of PT. PERINUS (Nusantara Fisheries). The research method used is quantitative, with the data collection method is distributing questionnaires to 30 respondents/employees of the company. The data analysis method used is descriptive and simple regression test. The results of the descriptive analysis show that the mean score of salary deductions and employees' performance in the company PT. PERINUS has a very high score, but the results of a simple linear regression test show that salary deductions have no effect on employee performance at PT. PERINUS. The R-square value in this study is 0.036 (3.6%), meaning that the ability of the independent variable (salary deductions) to affect the dependent variable (employees' performance) is only 3.6%, while the remaining 96.4% is explained by other variables outside the model. From this research, it is known that there is no effect of salary deduction variable on employees' performance. This can be seen from the T test which shows the t arithmetic value (1.029) is smaller than the t table (2.467), and the significance value (0.312) is greater than (0.05), it can be concluded that H_0 is accepted. That is, there is no effect of salary deductions (X) on employee performance (Y).

Keywords : salary deduction, employee performance, human resources

PENDAHULUAN

Pada tahun 2020 Indonesia dilanda pandemi Covid-19 atau bisa disebut dengan corona virus. Virus Corona atau “severe acute respiratory syndrome coronavirus 2” (SARS-CoV-2) adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit akibat infeksi virus ini disebut COVID-19. Virus Corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian. Dampak Corona atau COVID-19 telah banyak memukul banyak sektor usaha, Corona juga membuat pemasukan bisnis jadi terganggu dampaknya pada efisiensi termasuk biaya pengeluaran tenaga kerja. Ada juga perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau merumahkan pekerja, dan ada juga yang hanya melakukan pemotongan gaji terhadap karyawannya.

Dampak dari virus CORONA atau COVID-19 sudah merambah ke berbagai sektor, perekonomian terganggu, dan para pengusaha banyak yang bangkrut. Perekonomian yang tidak bergerak menunjukkan bahwa ekonomi sangat sulit. Beberapa perusahaan pun menjalankan pemberlakuan WFH. Sesuai namanya, WFH atau Work From Home adalah bekerja dari rumah atau bekerja di rumah. Istilah ini sering digunakan jika pekerja melakukan pekerjaan jarak jauh dan komunikasi digital untuk memberi tahu kolega bahwa seseorang bekerja dari rumah pada hari tertentu atau untuk periode sementara guna meminimalisasi risiko pada kesehatan dan keselamatan individual.

Ada suatu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bernama PT. PERINUS (Perikanan Nusantara), selain memberlakukan WFH, juga melakukan pemotongan gaji terhadap karyawan karena perusahaan dalam pemulihan ekonomi dan pasar perikanan masih sepi. Penulis pun mendapat informasi bahwa pada awal terjadi pandemi corona atau COVID-19 (Maret 2020), perusahaan tersebut telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun PT PERINUS ternyata masih bisa bertahan dengan cara menjual beberapa aset perusahaan.

PT. Perikanan Nusantara (Persero) atau disingkat Perinus adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang perikanan. Perusahaan ini memiliki galangan kapal yang berada di 5 lokasi yakni di Pekalongan, Surabaya, Bitung, Ambon, dan Sorong. Perusahaan PT Perikanan Nusantara (Persero) dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 1998 dan merupakan hasil penggabungan dari empat BUMN yang bergerak di bidang perikanan, yaitu PT Usaha Mina (Persero), PT Perikani (Persero), PT Tirta Raya Mina (Persero), dan PT Perikanan Samodra Besar (Persero). Penggabungan tersebut dilakukan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Luar Biasa pada tanggal 27 Oktober 2005 dan dinyatakan dalam Akte Notaris Nomor 8 dan Nomor 9 tanggal 8 Mei 2006 yang dibuat di hadapan Notaris Muhammad Hanafi, SH di Jakarta. Perusahaan telah terdaftar secara resmi sejak ke luarnya Keputusan Menteri Hukum dan HAM Nomor C-16842.HT.01.04. tahun 2006 tanggal 9 Juni 2006. Kompleksitas permasalahan empat Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perikanan sebelumnya merupakan suatu pembelajaran yang sangat berharga untuk tidak terulang kembali bagi PT Perikanan Nusantara (Persero) saat ini maupun yang akan datang. Kegagalan perusahaan pada dasarnya terjadi karena “missmanagement” dalam pengelolaan aset (tangible dan intangible aset) termasuk sumber daya manusia (SDM) dan liabilitas (kewajiban/hutang). Disadari pula, adanya kelemahan dan permasalahan saat proses maupun pasca penggabungan menjadi PT Perikanan Nusantara (Persero), merupakan kendala dalam penyehatan perusahaan. Oleh karenanya telah menjadi fokus dan tantangan bagi manajemen untuk melaksanakan restrukturisasi internal sebagaimana diamanatkan dalam Undang Undang No.19 Tahun 2003. Upaya ini telah dimulai dengan program “Peta Navigasi I” pada periode Juli 2007 – Juli 2012 yang bertujuan untuk menyehatkan perusahaan agar dapat beroperasi secara efisien, transparan dan profesional. Adapun lingkup program restrukturisasi internal tersebut meliputi: 1) finance, mengatasi defisiensi modal dan menghasilkan struktur

keuangan yang sehat dan wajar; 2) operation, meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya yang ada melalui revitalisasi aset serta akselerasi pertumbuhan bisnis; 3) internal Control System (Organisasi, Sistem dan Prosedur, Sistem Informasi Manajemen, Akuntansi, Kontrol) untuk memperkuat pengendalian, pertumbuhan yang transparan, akuntabel dan bertanggung jawab. Sistem ini diadakan sebagai kelanjutan program restrukturisasi sebelumnya dan agar terhindar dari kegagalan serupa pada masa lalu. “Transformasi” dan “Akselerasi” merupakan keniscayaan bagi PT. Perikanan Nusantara (Persero) untuk mencapai pertumbuhan kinerja yang sehat, wajar dan berkelanjutan (sustainable growth). Kedua strategic planning tersebut akan diikuti dengan program - program aksi dan merupakan komitmen seluruh pegawai bersama Direksi yang harus terlaksana secara simultan dan terintegrasi selama periode Juli 2012 – Juli 2017. Komitmen tersebut dituangkan dalam Grand Strategy dengan sebutan PETA NAVIGASI II PT. Perikanan Nusantara (Persero).

Penelitian mengenai pengaruh pemotongan gaji terhadap kinerja karyawan di masa pandemi ini tidaklah banyak. Penulis hanya menemukan beberapa penelitian yang berkaitan dengan gaji dan kinerja, antara lain dari Suwarsa (2018). Di sini Suwarsa membahas bahwa sistem penggajian merupakan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi staf, serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi oleh sistem penggajian dikarenakan semua karyawan menerima gaji sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan. Tujuan penelitian Suwarsa adalah untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu: sistem penggajian (X1) dan kinerja karyawan (Y1). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner. Pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil analisis korelasi Spearman Rank yang memiliki hubungan sedang yaitu sebesar 0,595. Hasil analisis regresi linear sederhana diketahui $Y = 7.108 + 0.266X$ yang berarti setiap kenaikan sistem penggajian sebesar 7.108 menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.266. Hasil koefisien determinasi sebesar 35.4% sedangkan sisanya 64.6% disebabkan oleh pengaruh yang lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa sistem penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya, adalah penelitian dari Subianto (2016). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Adapun alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dalam pengambilan sampel Subianto menggunakan sampling sensus atau keseluruhan populasi. Adapun analisis data yang digunakan adalah multiregresi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaji dan insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (gaji dan insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

Penelitian selanjutnya dari Maifanda & Slamet (2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji, jam kerja fleksibel dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang berada di Kawasan Batamindo Industrial Park, Muka Kuning di Kota Batam pada tahun 2018. Gaji, jam kerja fleksibel dan stres kerja menjadi variabel independen, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan skala Likert dengan tipe skala interval (Hartono, 2015). Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah bahwa gaji, jam kerja fleksibel dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah 17 perusahaan yang berada di kawasan Batamindo Industrial Park, Muka Kuning di Kota Batam pada tahun 2018. Penentuan sampel menggunakan metode purposive sampling, dengan 100 responden. Pengolahan data menggunakan software SPSS v 25 dan melalui beberapa tahap, yaitu analisis regresi linier berganda, uji statistik f, dan uji statistik t. Hasil analisis menunjukkan bahwa

pertama, gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua, jam kerja fleksibel berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan ketiga, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga penelitian di atas, perbedaan penelitian ini berfokus pada pengaruh pemotongan gaji terhadap kinerja karyawan selama pandemi COVID 19.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaji

Dessler (2015:417) mengatakan gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Menurut Kadarisman (2012:316), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Sadili (2010:189), gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang di berikan kepada pegawai atau karyawan. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu imbalan bagi karyawan secara teratur atas jerih payahnya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang.

Pemotongan Gaji

Pemotongan upah yang dibenarkan menurut hukum adalah yang dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan kerja bersama untuk denda, ganti rugi, dan/atau uang muka; pemotongan upah untuk pihak ketiga, atau pembayaran hutang atau cicilan hutang pekerja/ buruh; dan/ atau sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan. Selain itu, pemotongan upah karena alasan lain tidak sah. Dalam PP (Peraturan Pemerintah) diatur juga soal pemotongan upah. Pasal 63 ayat (1) berdasarkan ketentuan ini dapat diketahui bahwa kondisi pandemi Covid- 19 tidak menjadi sebab dalam pemotongan upah karyawan. Namun demikian, dalam masa pandemi, pemerintah berupaya memberikan perlindungan terhadap pekerja maupun pengusaha sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.

Patut digaris bawahi, jumlah keseluruhan pemotongan upah yang diperbolehkan adalah paling banyak 50% dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis berpendapat bahwa alasan pemotongan upah karyawan akibat perusahaan merugi sebagai dampak wabah COVID-19 adalah tidak berdasarkan hukum dan mungkin nantinya dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak.

Sesuai dengan PP di atas, maka penulis menyusun indikator pemotongan gaji berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021, yaitu: upah yang diterima hanya sebesar 50%.

Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan tentu mengharapkan dapat mencapai tujuan secara maksimal. Banyak faktor yang menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup ataupun operasional perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu yang akhirnya akan menuju pada pencapaian tujuan perusahaan (Jaya, Mulyadi, Sulaeman, 2012).

Sandy (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan menurut Moehersono (2012:95), kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Abdullah (2014:3) berpendapat bahwa hasil pekerjaan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Penelitian ini menggunakan indikator kinerja karyawan dari Robbins (2012:213), yaitu:

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang sesuai dengan perintah.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Komitmen kerja merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan juga mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya (Creswell, 2012: 13). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan empat kategori jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Responden dapat memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang disesuaikan dengan keadaan subjek dalam kuesioner dari angka 1 sampai 4; angka 1 menyatakan sangat tidak setuju dan angka 4 menyatakan sangat setuju.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan aktif di PT. Perikanan Nusantara (PERINUS), yang berjumlah 67 orang. Penarikan sampel dilakukan secara convenience terhadap karyawan yang mau mengisi kuesioner secara online menggunakan Gform. Jumlah responden dalam penelitian ini ada 30 orang karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan uji regresi linier sederhana. Rumus analisis regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel bebas

X = pemotongan gaji

e = Error item

Uji Validitas

Pemotongan Gaji

Dalam variabel pemotongan gaji, penulis menyusun 3 pernyataan, namun ternyata hanya 1 variabel yang dinyatakan valid.

Tabel 1 Uji validitas variabel pemotongan gaji

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel (n=5%, @ = 0,05)	Keterangan
Upah yang saya terima lebih kecil dari sebelum pandemic (X1.1)	0,323	0,361	Tidak valid
Upah yang saya terima saat ini tidak cukup untuk menghidupi keluarga saya (X1.2)	0,252	0,361	Tidak valid
Saya saat ini terpaksa berhutang untuk mencukupi kehidupan keluarga saya (X.1.3)	0,423	0,361	Valid

Kinerja Karyawan

Dalam variabel kinerja karyawan ada 18 pernyataan yang disusun oleh penulis, namun 2 di antaranya dinyatakan tidak valid.

Tabel 2 Uji Validitas variabel kinerja karyawan.

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel (n=5%, @ = 0,05)	Keterangan
Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan/ditargetkan oleh perusahaan (Y.1.1)	0,168	0,361	Tidak valid

Hasil kerja saya melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan (Y.1.2)	0,592	0,361	Valid
Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat (Y.1.3)	0,675	0,361	Valid
Saya melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti agar tidak terjadi kesalahan dan merugikan perusahaan (Y.1.4)	0,461	0,361	Valid
Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Y.1.5)	0,555	0,361	Valid
Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan (Y.1.6)	0,623	0,361	Valid
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y.1.7)	0,541	0,361	Valid
Saya tidak pernah menunda pekerjaan (Y.1.8)	0,559	0,361	Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan (Y1.9)	0,408	0,361	Valid
Saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal (Y1.10)	0,268	0,361	Tidak valid
Hasil kerja saya sesuai dengan tujuan yang telah saya tetapkan sebelumnya (Y.1.11)	0,516	0,361	Valid

Saya dapat memanfaatkan sarana dan prasarana perusahaan untuk menyelesaikan tugas saya (Y.1.12)	0,640	0,361	Valid
Saya mampu bekerja sendiri, tidak tergantung pada orang lain (Y.1.13)	0,547	0,361	Valid
Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja (Y.1.14)	0,497	0,361	Valid
Saya mampu mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa bantuan orang lain (Y.1.15)	0,417	0,361	Valid
Saya setia dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan (Y.1.16)	0,446	0,361	Valid
Saya akan terus bekerja di perusahaan ini seumur hidup saya (Y.1.17)	0,403	0,361	Valid
Saya menyukai pekerjaan saya saat ini (Y.1.18)	0,505	0,361	Valid

Uji Reliabilitas

Baik variabel pemotongan gaji maupun kinerja karyawan, keduanya dinyatakan reliabel, dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.819 untuk variabel pemotongan gaji dan 0.823 untuk variabel kinerja karyawan.

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel pemotongan Gaji

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,819	1

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,823	16

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapat beberapa karakteristik dari responden di antaranya berdasarkan usia: lebih dari separuh responden (16 karyawan) berumur 26-32 tahun. Jadi, artinya, karyawan PT Perinus mayoritas adalah kaum muda. Berdasarkan jenis kelamin, terlihat bahwa kaum laki-laki (17 responden) lebih banyak dari wanita. Ini sesuai dengan jenis perusahaan, yaitu dalam bidang pelayaran dan perikanan. Kaum wanita kemungkinan besar akan sulit bila bekerja di perusahaan sejenis ini. Selanjutnya, berdasarkan lama bekerja di perusahaan, mayoritas (24 responden) sudah bekerja selama 1-5 tahun.

Sementara untuk hasil OMS (Overall Mean Score) dari variabel pemotongan gaji sebesar 3.40 yang artinya skor sangat tinggi, sementara itu OMS (Overall Mean score) pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 3,67 yang diartikan sangat tinggi.

Tabel 5 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,191 ^a	,036	,002	4,28464

a. Predictors: (Constant), Pemotongan gaji

Berdasarkan hasil model summary pada tabel 5, diketahui nilai R-square sebesar 0,036 (3.6%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen (pemotongan gaji) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) hanya sebesar 3.6%, sedangkan sisanya sebesar 96.4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 6 Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,863	3,588		14,174	<,001
	Pemotongan gaji	1,092	1,061	,191	1,029	,312

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel 6 diketahui bahwa nilai t hitung (1.029) lebih kecil dari t tabel (2,467), dan nilai signifikansi (0,312) lebih besar dari α (0,05). Ini berarti, tidak ada pengaruh variabel pemotongan gaji terhadap kinerja karyawan (H_0 diterima).

Rumus mencari t tabel yaitu:

- Nilai $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$
- Derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 30 - 2 = 28$
- Dengan nilai 0,025; maka nilai yang didapatkan pada nilai t tabel adalah 2,467

Berdasarkan tabel 6 coefficients, dibuat persamaan regresi: $Y = a + bX + e$

$$Y = 50,863 + 1,092X + e$$

Pada penelitian ini nilai konstanta adalah 50,863, artinya, bila tidak ada pemotongan gaji, maka kinerja karyawan nilainya adalah 50,863. Sementara Koefisien regresi X sebesar (positif) 1,092. Artinya, setiap peningkatan pemotongan gaji sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 1.092 .

Diskusi dan Pembahasan

Dari uji t yang penulis lakukan dengan menggunakan SPSS versi 23.0 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pemotongan gaji terhadap kinerja karyawan di PT. PERINUS. Ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 1,029 lebih kecil dari t tabel $< 2,467$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh pemotongan gaji (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini sebenarnya merupakan suatu situasi yang jarang terjadi, di mana seharusnya bila ada pemotongan gaji oleh perusahaan maka kinerja karyawan bisa menurun. Namun karena nilai koefisien regresi X (pemotongan gaji) bernilai (positif) 1,092, maka penulis harus menerima hasil tersebut. Bila penulis memeriksa kembali indikator pemotongan gaji, mungkin ini karena ada 2 dari 3 pernyataan yang tidak valid. Di sinilah kehati-hatian peneliti dibutuhkan untuk cermat menyusun pernyataan dalam kuesioner agar hasilnya bisa semua valid. Hal ini sebenarnya sejalan dengan hasil koefisien determinasi (R square) yang menunjukkan bahwa besarnya sumbangan pengaruh pemotongan gaji terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 3.6% (sangat rendah), sedangkan sisanya sebesar 96.4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Bisa dijelaskan kembali bahwa dari ketiga penelitian terdahulu tidak ada yang membahas mengenai pengaruh pemotongan gaji terhadap kinerja karyawan. Namun dua dari tiga penelitian tersebut, yaitu penelitian dari Subianto (2016) dan penelitian dari Suwarsa (2018) jelas mengatakan bahwa ada pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jelaslah bahwa kalau ada pemotongan gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian penulis berkata sebaliknya, bahwa tidak ada pengaruh pemotongan gaji terhadap kinerja karyawan. Penelitian penulis sejalan dengan penelitian Maifanda & Slamet (2019) yang menyatakan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penulis memperkirakan mengapa pemotongan gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mungkin karyawan masih butuh pekerjaan yang menghasilkan pendapatan di masa pandemi ini, dan karyawan berharap situasi ini hanya berjalan sementara waktu saja. Selain itu mungkin karyawan dihadapkan dengan pilihan, pemotongan gaji jauh lebih baik daripada pemutusan hubungan kerja (PHK).

KESIMPULAN

Tujuan penelitian adalah untuk melihat apakah ada pengaruh pemotongan gaji terhadap kinerja karyawan di PT PERINUS. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh pemotongan gaji terhadap kinerja karyawan di PT PERINUS (Perikanan Nusantara). Ini dapat dilihat dari tabel 2 coefficients bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel, di mana H_0 diterima. Artinya, tidak ada pengaruh pemotongan gaji terhadap kinerja karyawan di PT PERINUS. Selain itu, besarnya sumbangan pengaruh pemotongan gaji terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil R square yaitu sebesar 3.6%, sedangkan sisanya sebesar 96.4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

SARAN

Penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar peneliti berhati-hati dalam menyusun pernyataan dalam kuesioner supaya hasilnya bisa *valid* semua. Pernyataan yang *valid* atau tidak, pada akhirnya akan dapat mempengaruhi hasil akhir. Saran berikutnya juga, akan lebih baik lagi bila penelitian ini juga dilakukan secara kualitatif, untuk memperdalam temuan dari kuantitatif. Perusahaan diharapkan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya terutama di masa pandemi ini. Walaupun kinerja karyawan tetap tinggi ketika ada pemotongan gaji, perusahaan hendaknya memberikan insentif tambahan (misal bantuan kebutuhan pokok) sebagai pengganti gaji yang dipotong.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Creswell, John W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dressler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Gaji (Salary)*, (Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia). Jakarta: Indeks.
- Hartono, J. (2015). *Partial Least Squares (PLS) – Alternative Structural Equation Modeling (SEM) by Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Biography Andi Offset.
- Jaya, Maryawan K, Mulyadi, Dedi & Sulaeman, Eman (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang*. Retrieved From Jurnal Manajemen 10 (1), 1038-1046.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi, Pengertian Gaji*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Maifanda, Nonik & Slamet (2019). *Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam*. *Journal of Applied Managerial Accounting* Vol. 3, No. 1, March 2019, 81-95 ISSN: 2548-9917 (online version).
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. (2012). *Management*. 11th. New Jersey: Prentice Hall.
- Sadili, Samsudin (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Gaji*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Sandy, Martha Muhammad (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Subianto, Marianus (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*. Tesis. Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Suwarsa, Toto (2018) *Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) KCU Bandung*. *Jurnal Akuntansi TH X (Vol 10) No 1 Tahun 2018*

Sumber lain:

- Pahlevi. 2019. *Pengertian Gaji Menurut Para Ahli, Tujuan dan Fungsi Gaji*. Diambil dari <https://www.pahlevi.net/pengertian-gaji/> (19 Juli 2019). (diunggah oleh penulis pada tanggal 6 september 2021).
- <https://www.cryptowi.com/pengertian-kinerja> (diunggah pada tanggal 5 September 2021)..