

Optimalisasi Penggajian dan Reward Karyawan Toko Al-Kautsar Pondok Pesantren Karang Durin

Moh. Ali Fahmi¹, Moh. Rodiaminollah²
^{1,2}Institut Agama Islam Nazhatut Thullab Sampang
Email: afahmi884@gmail.com¹ rodiamin07@gmail.com²

Abstrak : Penelitian dilakukan untuk mengetahui penerapan Sistem Penggajian dan Reward Karyawan di Toko Al-Kautsar Pondok Pesantren Karang Durin bertujuan untuk mengevaluasi dan memahami mekanisme penggajian serta sistem penghargaan yang diterapkan di Toko Al-Kautsar. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah tentang penerapan sistem penggajian dan reward karyawan di Toko Al-Kautsar Pondok pesantren Karang Durin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan sistem penggajian dan reward karyawan di Toko Al-Kautsar Pondok pesantren Karang Durin. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode yang di gunakan Pada penelitian ini Metode triangulasi mengkomparasikan informasi atau data dengan metode yang berbeda. Hasil penelitian ini mengacu pada data absensi dan kehadiran karyawan yang telah direkap, yang menjadi dasar dalam menentukan besaran gaji dan bentuk reward yang diberikan. Sistem penggajian yang diterapkan di Toko Al-Kautsar berfokus pada kehadiran karyawan, di mana setiap karyawan diharapkan untuk memenuhi target kehadiran yang telah ditetapkan. Reward diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan yang tidak hanya berdasarkan kehadiran, tetapi juga kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan toko. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan melalui sistem penggajian dan reward yang lebih efektif.

Kata kunci : Sistem Penggajian,, Reward, Karyawan.

Abstract : Research was conducted to determine the implementation of the Payroll and Employee Reward System at the Al-Kautsar Shop, Karang Durin Islamic Boarding School, aimed at evaluating and understanding the payroll mechanism and reward system implemented at the Al-Kautsar Shop. In this research, the focus of the research is the implementation of the employee payroll and reward system at the Al-Kautsar Shop, Karang Durin Islamic boarding school. The aim of this research is to determine the implementation of the employee payroll and reward system at the Al-Kautsar Shop, Karang Durin Islamic boarding school. This research uses descriptive qualitative research, data collection is carried out by interviews, observation and documentation. The method used in this research is the triangulation method of comparing information or data with different methods. The results of this research

refer to employee attendance and attendance data that have been summarized, which is the basis for determining the amount of salary and form of reward given. The payroll system implemented in Al-Kautsar Store focuses on employee attendance, where each employee is expected to meet predetermined attendance targets. Rewards are given as a form of appreciation for employee performance based not only on attendance, but also on their contribution to achieving store goals. Thus, it is hoped that this research can provide recommendations for increasing employee motivation and performance through a more effective salary and reward system.

Keywords: Payroll System, Rewards, Employees

PENDAHULUAN

Peranan Sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai sarana untuk mencapai tujuan perusahaan serta merupakan salah satu faktor penentu yang mempunyai andil besar dalam kinerja kedepan suatu perusahaan. Sumber daya manusia tersebut di artikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Pengendalian internal yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila terdapat struktur organisasi yang jelas antara pemisahan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian, pencatatan yang sistematis untuk setiap transaksi keuangan, pengawasan yang rutin dari atasan kepada bawahan. Kebijakan dan prosedur pengamanan, menangkap serta mengkomunikasikan informasi yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Serta kegiatan evaluasi untuk menilai seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan. Setiap perusahaan sebaiknya mempunyai sistem akuntansi penggajian yang baik untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tanggung jawab dari masing-masing bagian.¹

Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai keryawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha untuk mencari, memilih, dan melatih calon karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karnanya karyawan berhak untuk mendapatkan gaji dan reward yang sesuai dengan kualitasnya.

1 Prabowo, O. H., Merthayasa, A., & Saebah, N. 2023. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Manajemen Perubahan pada Kegiatan Bisnis di Era Globalisasi. *Syntax Idea*, 5(7): 883-892.

Adanya Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja. Para karyawan dapat merasakan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang tinggi dapat tercipta kalau para karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja, insentif yang wajar dan pekerjaannya sesuai dengan keterampilannya. Disamping peran pemimpin, peran karyawan juga sangat berpengaruh penting dalam perusahaan. Peran karyawan disini diharapkan dapat diwujudkan dengan adanya etika dalam bekerja dengan memperhatikan karyawan apa saja yang dibutuhkan termasuk di antaranya adalah penggajian karyawan.²

penggajian merupakan salah satu manajemen kepegawaian yang paling kompleks dan merupakan salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Gaji merupakan kontra prestasi yang diberikan pemberi kerja pada karyawan berkenaan dengan penggunaan tenaga manusia pada kegiatan perusahaan.³

Penggajian merupakan sebuah kompensasi yang sangat penting bagi karyawan itu sendiri, karna karyawan akan merasa puas apabila gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Sebaliknya, jika gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan, maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan dan penurunan kinerja karyawan.

Wajar apabila perusahaan memberikan perhatian yang cukup kebijakan penggajian, karna pada umumnya departemen kepegawaian atau personalia merancang dan meng administrasikan gaji karyawan. Sehingga perusahaan seharusnya mempunyai suatu sistem penggajian yang baik dalam pengembangan sistem penggajian salah satunya dengan cara ditempuh dalam pengelolaan

² Ramdhani, M., Samsudin, A., & Mulia, F. 2022. Implementasi Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Journal of Management and Bussines*, 4(1):65-72.

³ Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. 2018. Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4): 605-612.

sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Penggajian seharusnya dikelola secara professional untuk menghindari terjadinya manipulasi gaji oleh pihak-pihak tertentu.⁴

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal yaitu reward atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian reward kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Penghargaan memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian reward juga diperlukan untuk memotivasi karyawan sehingga bisa melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Berdasarkan observasi awal ditemukan bahwa salah satu permasalahan utama yang dihadapi oleh Toko Al-Kautsar adalah sering terjadinya kesalahan dalam menghitung gaji bulanan karyawan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan mempengaruhi motivasi kerja mereka. Kesalahan ini mungkin disebabkan oleh sistem penggajian yang tidak terautomasi dengan baik atau kurangnya pemahaman tentang prosedur penghitungan gaji yang tepat.

Selain kesalahan dalam perhitungan, pembayaran gaji yang tidak tepat waktu juga menjadi masalah. Karyawan yang tidak menerima gaji mereka sesuai jadwal dapat merasa diabaikan dan kurang dihargai, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas mereka

Sebagaimana hasil obsevasi dan wawancara⁵ yang dilakukan peneliti terhadap karyawan toko Al-Kautsar beliau menuturkan bahwa secara garis besar adanya reward sangat membawa dampak positif yang sangat tinggi terhadap karyawan

4 Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2): 62-70.

⁵ Ustadz Mustofa, Karyawan Toko Al-Kaustar, wawancara langsung (15 April 2024)

dalam meningkatkan etos kerja dan konsisten dalam segala tugas serta semakin loyalitas, totalitas dalam memotivasi karyawan dalam bekerja. Permasalahan dalam sistem penggajian dan reward di Toko Al-Kautsar mencakup kesalahan dalam perhitungan gaji, pembayaran yang tidak tepat waktu, efektivitas sistem reward, dan keterbatasan dalam sistem penggajian. Mengatasi masalah-masalah ini sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja toko⁶

Perkembangan Toko Al-Kaustar Karang durin yang cukup pesat dengan memiliki delapan kantor cabang diantaranya yaitu: cabang Blu'uran, Cabang Tlambah, Cabang Karangpenang, Cabang Palerenan, Cabang Robatal, Cabang Tobai Barat, Cabang Alkamart Tobai Barat, Cabang Alkamart Palengaan. Dari kedelapan cabang tersebut sangat memerlukan suatu pengawasan yang baik dan memiliki sistem pengendalian intern yang baik dalam sistem penggajian dan reward yang dimiliki sebagai salah satu bentuk inisiatif dalam memberikan yang terbaik terhadap semua pelanggan toko Al-Kautsar.

Sedangkan sistem penggajian dan reward di Toko Al-Kaustar memiliki beberapa tingkatan yang berbeda sesuai dengan tingkat dan jabatan yang ada. Toko Al-Kaustar Karang durin untuk penggajian dan reward karyawan dilakukan melalui transfer ke nomer rekening karyawan masing-masing, dalam hal ini penerimaan gaji dan reward oleh karyawan Toko Al-Kaustar Karang durin masih bergabung dengan uang pribadi atau bahkan uang lain yang dimiliki oleh karyawan.

Sedangkan Daftar hadir karyawan yang ada di Toko Al-Kaustar Karang durin juga masih menggunakan sistem manual yang dilakukan oleh bagian SDM yang mana akan disetorkan pada bagian keuangan untuk bukti sebagai pembayaran gaji. Adapun untuk reward sebagai salah satu bentuk apresiasi terhadap karyawan yang disiplin, sedangkan yang tidak disiplin kurang mendapat perhatian dari bagian daftar hadir karyawan. Sistem penggajian memiliki beberapa dokumen yang digunakan untuk menentukan gaji seorang pegawai. Untuk itu, suatu perusahaan

⁶ Ustadz Mufid, Manajer Toko Al-Kautsar, wawancara Langsung (15 April 2024)

memerlukan sistem pengendalian intern penggajian yang baik dan layak agar terhindar dari penipuan dan penyelewengan yang merugikan suatu perusahaan. Sistem penggajian yang baik juga mempengaruhi perusahaan dan kinerjanya.

Toko Al-Kaustar Karang durin setiap tahun selalu mengadakan rapat anggota tahunan yang di selenggarakan untuk bukti bahwa Toko Al-Kaustar karang durin telah melakukan operasional perusahaan sesuai ketentuan yang ada. Rapat Anggota Tahunan yang dilaksanakan dilingkungan pondok pesantren Karangdurin setiap tahunnya berjalan dengan baik.

Melihat penelitian yang dilakukan oleh Maria Nona Dince dkk, dengan judul “Analisis Sistem Pengendalian Internal Atas Sistem Penggajian Pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Suru Pudi”. Yang bertujuan untuk mengetahui penerapan sistem pengendalian internal atas sistem penggajian pada koperasi simpan pinjam kopdit suru pudi yang mana ditinjau dari standar sistem pengendalian internal, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Rio Yulio Candra dengan judul “analisis reward terhadap kinerja karyawan di PT. ardash Indonesia” dengan menitik beratkan bagaimana karyawan semakin semangat dalam sebuah pekerjaan dan semakin berkembang, dari hal ini penelitian yang peneliti lakukan ingin masuk dari berbagai aspek keduanya dengan mempertimbangkan berbagai gejala dan sebab akibat dalam memotivasi dari penggajian dan reward yang dilakukan oleh toko Al-Kautsar.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian untuk mendapatkan makna dibalik data, lebih rasional dan lebih ilmiah secara holistik dan deskriptip⁷ tanpa terkesan rekayasa, menggunakan pendekatan kualitatif dengan mendiskripsikan bentuk kata-kata atau dokumentasi⁸ yang mendeskripsikan secara jelas dan rinci tentang kemampuan membaca al-qur’an di dua desa tersebut. Sedangkan jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologis dengan mencoba memahami makna dari berbagai persepektif

⁷ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rawajali Pers, 2013), 40.

⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011),6.

partisipan melalui wawancara⁹ yang dilakukan di Toko Al-Kautsar Karang Durin dengan kebulatan penuh peneliti bertindak sebagai instrumen utama¹⁰ untuk mengumpulkan data yang dilakukan melalui observasi¹¹, wawancara¹² dan dokumentasi¹³, tetap konsisten menganalisis data dengan cara pengumpulan data¹⁴, penyajian data¹⁵, display data sampai verifikasi¹⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana Sistem Penggajian Karyawan Di Toko Al-Kautsar Pondok Pesantren Karang Durin

Sistem penggajian karyawan di Toko Al-Kautsar Karang Durin merupakan proses yang terstruktur untuk mengatur segala hal yang berkaitan dengan pembayaran gaji karyawan. Berikut adalah beberapa aspek penting dari sistem penggajian yang diterapkan dengan Sistem penggajian di Toko Al-Kautsar melibatkan pengumpulan data kehadiran dan kinerja karyawan. Data ini digunakan untuk menghitung gaji yang akan dibayarkan setiap penggajian. Proses ini memastikan bahwa gaji yang diterima karyawan sesuai dengan jam kerja dan kontribusi mereka atas dasar jam kerjanya¹⁷

Salah satu elemen kunci dalam sistem penggajian adalah transparansi. Karyawan yang perlu mengetahui bagaimana gaji mereka dihitung dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi besaran gaji. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan, serta memastikan bahwa sistem dianggap adil.¹⁸

⁹ Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), 22-23.

¹⁰ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 32.

¹¹ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2014), 118.

¹² Rukaiesih A. Maolani & Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015), 153.

¹³ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 97.

¹⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 70.

¹⁵ Rijali ahmad , Analisis Data Kualitatif, (Jurnal Alhadharah, Vol. 17 No. 33 Januari – Juni 2018), 91.

¹⁶ Bungin, *Metodologi Penelitian*, 70.

¹⁷ Pradana, B. P. 2023. Analisis Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Upah pada Barberstory Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, 4(1): 9-16.

¹⁸ Mairummah, M. 2023. *Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan Pada Koperasi Syariah Al-Kautsar Karangdurin* (Doctoral dissertation, INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA).

Sedangkan system penggajian yang digunakan di Toko Al-Kautsar menggunakan skala Tunggal dengan menetapkan berdasarkan jenjang jabatan, tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti senioritas, jenis kelamin atau latar belakang itu sendiri, dengan tujuan menciptakan system penggajian yang adil, transparansi dan objektif, sehingga setiap karuawan dengan kualifikasi dan jabatan yang sama akan menerima gaji yang sama. sistem ini menetapkan gaji yang jelas dan tetap objektif.¹⁹

Menurut Hasil Wawancara penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Penerapan Sistem Penggajian Terhadap Karyawan di Toko Al-Kautsar ini diberlakukan karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan tidak akan bisa bersantai dan berduduk duduk ria karena mereka memiliki tugas atau target yang harus dicapai masing-masing. Minimalnya, para karyawan harus mampu mencapai setengah dari total keseluruhan target. Selain itu pula, dengan adanya Penggajian berupa insentif dan kenaikan jenjang karir juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Para karyawan akan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja karena mereka memiliki target atau tujuan yang jelas.

Salah satu elemen kunci dalam sistem penggajian adalah transparansi. Karyawan perlu mengetahui bagaimana gaji mereka dihitung dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi besaran gaji. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan, serta memastikan bahwa sistem dianggap adil dan Sistem penggajian juga mencakup mekanisme untuk melakukan penyesuaian gaji berdasarkan kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik dan memenuhi target yang ditetapkan dapat menerima kenaikan gaji atau bonus sebagai bentuk penghargaan

sistem reward karyawan di Toko Al-Kautsar Karang Durin

Sistem reward karyawan di Toko Al-Kautsar Karang Durin dirancang untuk memotivasi dan menghargai karyawan atas kontribusi mereka. Berikut adalah

¹⁹ Agillia, F. H. 2022. *Mekanisme Sistem Pengelolaan Gaji dan Motivasi Karyawan pada PT. Semen Padang*: Doctoral dissertation, universitas andalas.

beberapa aspek penting dari sistem reward yang diterapkan dengan Sistem reward bertujuan untuk memacu karyawan berprestasi dan mendorong mereka untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan memberikan penghargaan, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.²⁰

Reward yang diberikan dapat berupa kenaikan gaji, kenaikan jabatan, bonus, tambahan waktu dan rekreasi serta voucher. Variasi dalam jenis reward ini penting untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi karyawan yang berbeda-beda dengan Sistem reward yang efektif harus memiliki transparansi dalam kriteria pemberian. Karyawan perlu mengetahui apa yang diperlukan untuk mendapatkan reward, sehingga mereka dapat berusaha mencapainya. Hal ini juga membantu membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan

Ditinjau dari perspektif ekonomi Islam, pemberian sistem penggajian karyawan juga dianjurkan oleh ajaran agama karena akan berdampak baik bagi kinerja karyawan. Masalah sistem reward karyawan selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja. Oleh karena itu, setiap Toko atau organisasi mana pun seharusnya dapat memperhatikan sistem penggajian dan reward karyawan yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul.²¹ Dengan demikian, tujuan pembinaan tenaga kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan Toko dapat terwujud. Lebih dari itu, tujuan Toko untuk meningkatkan pendapatan dapat dicapai.

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa Sistem Reward Terhadap Karyawan di Toko Al-Kautsar yang terapkan dalam internal Toko dapat memiliki pengaruh positif langsung terhadap perilaku tenaga kerja yang bersangkutan berkenaan dengan statusnya sebagai salah satu unsur dalam Toko. Akan tetapi pada banyak segi, hal tersebut tidak langsung memberi

²⁰ Wijaya, L. F. 2021. Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2): 25-28.

²¹ Abdullah, S. 2022. *Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Leppangang Kabupaten Pinrang* :Doctoral dissertation, IAIN PAREPARE.

pengaruh terhadap motivasi tenaga kerja untuk berkinerja. Namun motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Penerapan Sistem Reward Terhadap Karyawan di Toko Al-Kautsar merupakan bentuk Penggajian yang menjadi perangsang terhadap karyawan sehingga menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Sistem penggajian karyawan adalah bagian dari manajemen Toko. Adapun tujuan dari manajemen Penggajian, yaitu: 1) Sebagai daya tarik bagi karyawan guna memperoleh karyawan yang berkualitas; 2) Pemerhatian terhadap karyawan agar tetap setia pada Toko guna pemertahanan karyawan. Perputaran tenaga kerja yang sangat tinggi maka diperlukan pertimbangan terhadap pemberian insentif karenanya dibutuhkan pertimbangan yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan Penggajian; 3) Imbalan atas prestasi yang setimpal yang diberikan atas kerja keras dan juga prestasi yang telah diberikan karyawan; 4) Mencerminkan adanya keadilan yang mendasari perhitungan pembayaran imbalan sesuai dengan besarnya kontribusi yang diberikan kepada Toko; 5) Tidak melebihi dari kemampuan Toko Penggajian yang rasional membantu Toko memelihara dan mempertahankan pekerja, tanpa manajemen Penggajian yang efektif pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah; 6) Tidak bertentangan dengan peraturan pemerintah. Sistem upah yang wajar mempertimbangkan peraturan pemerintah dan memastikan pemenuhan kebutuhan pekerja.²²

Pengembangan hakikat Penerapan Sistem Reward Terhadap Karyawan di Toko Al-Kautsar yang baik, belum berarti keefektifan terjamin. Akan tetapi, hakikat Penerapan Sistem Reward Terhadap Karyawan di Toko Al-Kautsar setidaknya dapat membantu merumuskan tujuan yang diharapkan dari suatu sistem penggajian dan reward. Di samping itu, hakikat Penerapan Sistem

²² Hidayati, INN 2017. Mempekerjakan dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif. *Az-Zarqa': Jurnal Hukum Bisnis Islam* , 9 (2):675

Reward Terhadap Karyawan di Toko Al-Kautsar pun dapat memberikan landasan untuk menetapkan suatu keputusan dan tindakan kepada karyawan yang terlibat dalam proses marketing sehingga dapat memberikan integritas dan kredibilitas yang tinggi dalam diri karyawan sehingga akan meningkatkan prestasi karyawan dalam memasarkan produk kepada nasabah.²³

Penerapan Sistem Reward Terhadap Karyawan di Toko Al-Kautsar yang dilaksanakan harus memperhatikan banyak aspek sehingga tidak terjadi kesalahan, terutama dalam bersikap terhadap karyawan. Kebutuhan karyawan untuk diperhatikan dan dimotivasi dengan baik perlu ditingkatkan. Memberikan sistem reward karyawan terhadap karyawan sangat penting agar mereka merasa mendapatkan perhatian dan dorongan untuk terus mewujudkan sesuatu yang terbaik dengan semangat kerja yang tinggi. Penerapan Sistem Reward Terhadap Karyawan di Toko Al-Kautsar merupakan bagian manajemen kompensasi yang bertujuan untuk membantu Toko mencapai keberhasilan strategi sambil memastikan keadilan internal maupun keadilan eksternal yang mana keadilan tersebut menyangkut keberlangsungan Toko dan juga jaminan atas pekerja agar mendapatkan Penggajian secara adil. Adapun dalam pemberian Penggajian dalam artian penerapan Penerapan Sistem Reward Terhadap Karyawan di Toko Al-Kautsar kepada karyawan antara lain untuk meningkatkan disiplin kerja, terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan, dan meningkatkan produktivitas kerja.²⁴

Adapun pada akhirnya pemberian sistem reward karyawan ini atas kinerja karyawan dimaksudkan selain untuk menjaga kelangsungan dari Toko dan juga menjaga karyawan agar tetap setia pada Toko. Tetapi terkadang terjadi konflik yang tidak diinginkan oleh pihak antara tujuan yang ingin dicapai

²³ Akbar, R., Silvanab, M., & Zikri, A. 2019. Perancangan Model Bisnis Pembayaran Non Tunai untuk Pengelolaan Transaksi Jasa Laundry Pada Tiara Laundry Padang. *Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 5(3): 148-157.

²⁴ Antoro, D., Anwar, N., Ulum, M. B., Widodo, A. M., & Erzed, N. 2023. Rancang Bangun Sistem Penggajian Karyawan Menggunakan Sistem Rapid Application Development (RAD). *IKRA-ITH Informatika: Jurnal Komputer dan Informatika*, 7(1).234

dari pemberian sistem penggajian dan reward karyawan tersebut. Sehingga diperlukan pencarian titik temu antara pihak pimpinan Toko dan juga pekerja dengan memperhatikan keadilan dan juga kelayakan hidup karyawan dengan upah dan Penerapan Sistem Reward Terhadap Karyawan di Toko Al-Kautsar yang diterapkan oleh Toko sehingga tujuan perusahaan yang telah diprogramkan sebelumnya dapat dicapai dengan maksimal dan sesuai dengan harapan bersama.

KESIMPULAN

Sistem penggajian karyawan di Toko Al-Kautsar Karang Durin dirancang untuk memastikan keadilan, transparansi, dan efisiensi dalam proses pembayaran gaji. Proses ini melibatkan pengumpulan data kehadiran dan kinerja karyawan, yang digunakan untuk menghitung gaji secara akurat. Dengan adanya transparansi dalam kriteria penghitungan gaji, karyawan merasa lebih dihargai dan percaya terhadap sistem yang diterapkan. Selain itu, sistem ini juga mencakup mekanisme untuk melakukan penyesuaian gaji berdasarkan kinerja, yang mendorong karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Penggunaan teknologi dalam pengelolaan penggajian meningkatkan efisiensi dan akurasi, serta memudahkan manajemen dalam melakukan evaluasi. Sistem reward karyawan di Toko Al-Kautsar Karang Durin dirancang untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan melalui berbagai bentuk penghargaan. Reward yang diberikan mencakup kenaikan gaji, kenaikan pangkat, bonus, liburan dan voucher, yang semuanya bertujuan untuk menghargai kontribusi karyawan secara adil dan transparan. Sistem ini berfungsi tidak hanya sebagai insentif untuk mendorong karyawan mencapai target, tetapi juga sebagai alat untuk membangun kepercayaan dan hubungan positif antara manajemen dan karyawan. Dengan adanya transparansi dalam kriteria pemberian reward, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik.

REFRENSI

- Abdullah, S. 2022. *Sistem Penggajian Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Leppang Kabupaten Pinrang* :Doctoral dissertation, IAIN PAREPARE.
- Agillia, F. H. 2022. *Mekanisme Sistem Pengelolaan Gaji dan Motivasi Karyawan pada PT. Semen Padang*: Doctoral dissertation, universitas andalas.

- Akbar, R., Silvanab, M., & Zikri, A. 2019. Perancangan Model Bisnis Pembayaran Non Tunai untuk Pengelolaan Transaksi Jasa Laundry Pada Tiara Laundry Padang. *Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*.
- Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012)
- Antoro, D., Anwar, N., Ulum, M. B., Widodo, A. M., & Erzed, N. 2023. Rancang Bangun Sistem Penggajian Karyawan Menggunakan Sistem Rapid Application Development (RAD). *IKRA-ITH Informatika: Jurnal Komp*
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada,2003),97.
- Emzir, *Analisis Data:Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), 22-23.
- Hidayati, INN 2017. Mempekerjakan dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif. *Az-Zarqa': Jurnal Hukum Bisnis Islam* , 9 (2):675
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011),6.
- M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2014), 118.
- Mairummah, M. 2023. *Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan Pada Koperasi Syariah Al-Kautsar Karangdurin* (Doctoral dissertation, INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA).
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. 2018. Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4): 605-612.
- Prabowo, O. H., Merthayasa, A., & Saebah, N. 2023. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Manajemen Perubahan pada Kegiatan Bisnis di Era Globalisasi. *Syntax Idea*, 5(7): 883-892.
- Pradana, B. P. 2023. Analisis Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Upah pada Barberstory Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, 4(1): 9-16.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2): 62-70.
- Ramdhani, M., Samsudin, A., & Mulia, F. 2022. Implementasi Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Journal of Management and Bussines*, 4(1):65-72.
- Rijali ahmad , Analisis Data Kualitatif,(Jurnal Alhadharah, Vol. 17 No. 33 Januari - Juni 2018),91.
- Rukaiesih A. Maolani & Ucu Cahyana,*Metodologi Penelitian Pendidikan*,(Jakarta:Rajagrafindo Persada,2015), 153.
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rawajali Pers, 2013), 40.
- Ustadz Mufid, Manajer Toko Al-Kautsar, wawancara Langsung (15 April 2024)
- Ustadz Mustofa, Karyawan Toko Al-Kaustar, wawancara langsung (15 April 2024)
- Wijaya, L. F. 2021. Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2): 25-28.