

PENGARUH PEMBERIAN BONUS DAN TUNJANGAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DI PT. TELKOM KOTA MEDAN

¹Dinda Tamara, Tukimin Lubis

^{1,2}Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan

¹dindatamara2020@gmail.com, ²tukimin.lubis@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of giving bonuses and allowances on employee morale at PT. Telkom Medan City. The method used in this research is descriptive quantitative method. This research was conducted at PT. Telkom Medan City, which is located at Jalan Monginsidi No. 8, Aggrung, Medan Polonia, Medan City, North Sumatra. The time of the research starts in January 2021 until July 2021. The population is the office employees of PT. Telkom Medan City as many as 78 people. The sampling technique used a saturated sampling technique. The sample of this study was set at 78 people. The results of this study indicate that partially the bonus has a positive and significant effect on employee morale at PT. Telkom Medan City. Partially, allowances have a positive and significant effect on employee morale at PT. Telkom Medan City. The value of $F_{count} = 85.282 > F_{table} = 2.73$ and a significance of $0.000 < 0.05$, meaning that the bonus and allowance variables simultaneously have a positive and significant effect on morale at PT. Telkom Medan City. The value of Adjusted R Square (R^2) is 0.686, meaning that bonuses and allowances explain their effect on employee morale, which is 0.686 or 68.6%, while the remaining 28.4% is explained by other factors not examined in this study.

Keywords: Bonus, Allowance, Work Spirit.

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian bonus dan tunjangan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Telkom Kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Kota Medan yang berlokasi di Jalan Monginsidi No.8, Anggrung, Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Juli 2021. Yang menjadi populasi adalah karyawan kantor PT. Telkom Kota Medan sebanyak 78 orang. Teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh, Adapun sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 78 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara partial bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Telkom Kota Medan. Secara partial tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Telkom Kota Medan. Nilai $F_{hitung} = 85,282 > F_{tabel} = 2,73$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel bonus dan tunjangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan. Nilai Adjusted R Square (R^2) adalah 0,686 artinya bahwa bonus dan tunjangan menjelaskan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan yaitu sebesar 0,686 atau 68,6%, sedangkan sisanya 28,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Keywords: Bonus, Tunjangan, Semangat kerja.

1. Pendahuluan

Pemberian sistem bonus dan tunjangan diharapkan menjadikan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, karyawan mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif yang akan dapat meningkatkan semangat kerjanya, sedang bagi perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Sehubungan dengan itu

penghargaan untuk menjembatani antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi karyawan perlu disediakan. Agar efektif, sistem pemberian insentif harus mencukupi tiga hal yaitu, cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, setara, dan adil.

Oleh karena itu jika para karyawan memandang bonus dan tunjangan yang diberikan tidak memadai, semangat karyawan

bisa turun. Tetapi jika karyawan merasa puas dengan bonus dan tunjangan yang diterima maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan kata lain pemberian bonus dan tunjangan dijadikan sebagai pemacu semangat kerja bagi para karyawan agar mau melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan semangat kerjanya. Agar efektif sistem pemberian bonus dan tunjangan perusahaan hendaknya menyediakan tiga hal yaitu tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, keadilan dengan pasar kerja eksternal, keadilan dalam perusahaan, perilaku individu/perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka. Pentingnya komitmen perusahaan terhadap sistem pemberian bonus dan tunjangan karyawan menjadi suatu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) perusahaan, karena melalui sistem pemberian bonus dan tunjangan yang baik karyawan pasti akan terus memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil pra riset di PT. Telkom Kota Medan, penulis menemukan bahwa para karyawan yang bekerja kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, yang ditandai dengan hasil pekerjaan karyawan yang tidak mencapai target. Melalui wawancara kepada beberapa karyawan peneliti memperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan kompensasi langsung antara lain adanya pemberian bonus yang tidak sesuai dengan kemampuan dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang berada di staf kantor dengan karyawan yang berada di lapangan. Selanjutnya berkaitan dengan tunjangan, beberapa karyawan merasakan adanya ketidakadilan pemberian tunjangan selama ini dimana karyawan senior yang memiliki masa kerja lebih lama dan kemampuan yang baik mendapatkan insentif lebih kecil dibanding karyawan baru yang memiliki pendidikan tinggi, sehingga hal ini membuat hubungan dan komunikasi para karyawan menjadi rusak.

1.1 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2017:58), “Rumusan masalah berbeda dengan masalah. Jika masalah itu merupakan kesenjangan antara yang diharapkan dengan yang terjadi, maka rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data”. Walaupun begitu terdapat kaitan erat antara masalah dan rumusan

masalah, karena setiap rumusan masalah penelitian harus didasarkan pada masalah. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengaruh Pemberian Bonus Dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Di Pt. Telkom Kota Medan?
- 2) Apakah ada pengaruh kompetensi Pengaruh Pemberian Bonus Dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Di Pt. Telkom Kota Medan?
- 3) Apakah ada pengaruh dukungan organisasi dan kompetensi Pengaruh Pemberian Bonus Dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Di Pt. Telkom Kota Medan?

1.2. Batasan Masalah

Menurut Suliyanto (2018: 72), “Pembatasan masalah sering disebut juga dengan ruang lingkup penelitian (*scope of research*). Permasalahan perlu dibatasi, hal ini karena biasanya permasalahan sangat luas dan tidak mungkin untuk diteliti semua. Pembatasan masalah perlu dilakukan agar penelitian dapat mengarah ke inti masalah yang sesungguhnya sehingga penelitian yang dilakukan menjadi lebih fokus dan tajam”. Batasan Masalah dalam penelitian ini dibatasi hanyamengenai pengaruh dukungan organisasi dan Pengaruh Pemberian Bonus Dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Di Pt. Telkom Kota Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:55), “Tujuan penelitian adalah untuk menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu persoalan atau pengetahuan dengan menggunakan prosedur-prosedur ilmiah”. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dukungan Pengaruh Pemberian Bonus Dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Di Pt. Telkom Kota Medan.
- 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi Pengaruh Pemberian Bonus Dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Di Pt. Telkom Kota Medan.
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan Pengaruh Pemberian Bonus Dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Di Pt. Telkom Kota Medan.

2. Metode Penelitian

2.1 Populasi

Sugiyono (2017:119), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diteliti kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan Sampel. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Di Pt. Telkom Kota Medan berjumlah 54 orang.

2.2. Sampel

Sugiyono (2017: 120), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel adalah sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian, teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan uraian populasi di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh jumlah populasi, sehingga banyaknya populasi yang dijadikan sampel pada penelitian sebanyak 54 responden .

2.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautkah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan

berdistribusi normal atau diambil dan populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis menggunakan uji analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dan 0,05 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujinya.

2.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinearitas.

2.5. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi.

2.6. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran, maka dapat disimpulkan dari angket penelitian, yang akan digunakan dalam menghitung korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

		Bonus	Tunjangan	Semangat Kerja
Bonus	Pearson Correlation	1	.761**	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	78	78	78
Tunjangan	Pearson Correlation	.761**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	78	78	78
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.778**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS, 2021.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh bonus dan tunjangan terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan. Uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis dengan

membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< \alpha$ 0,05, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> \alpha$ 0,05, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.074	2.562		1.590	.116
1 Bonus	.435	.100	.428	4.346	.000
Tunjangan	.442	.095	.460	4.674	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
Sumber: Hasil Output SPSS, 2021.

3.2. Uji F

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2798.837	2	1399.418	85.282	.000 ^b
Residual	1230.702	75	16.409		
Total	4029.538	77			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
b. Predictors: (Constant), Tunjangan, Bonus
Sumber: Hasil Output SPSS, 2021.

3.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi

variabel terikat. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi penelitian ini dapat dilihat tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.695	.686	4.051

a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Bonus
b. Dependent Variable: Semangat Kerja
Sumber: Hasil Output SPSS, 2021.

4. Hasil Analisa

4.1. Pengaruh Bonus Terhadap Semangat Kerja

Nilai koefisien bonus (X₁) sebesar 0,435 bernilai positif, menunjukkan bahwa variabel bonus berpengaruh positif terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan. Nilai t_{hitung} variabel bonus (4,346) > t_{tabel} (1,665) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya bonus berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H₁): Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan pemberian bonus terhadap semangat kerja karyawan di PT. Telkom Kota Medan “Diterima”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sejalan dengan penelitian Murti-saputra dan

Ratnasari (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif (bonus), Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan” menunjukkan bahwa insentif (bonus) secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika diberikan bonus dengan baik maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Pemberian bonus terhadap karyawan dilakukan sebagai imbalan tenaga dan dedikasi yang telah diberikan untuk kemajuan perusahaan. Namun pemberian bonus juga harus dilakukan secara tepat dan cermat dengan tujuan agar karyawan merasa puas dan dihargai hasil kerjanya terhadap perusahaan. Perusahaan biasanya akan memutuskan pemberian bonus agar semangat

kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.2. Pengaruh Tunjangan Terhadap Semangat Kerja

Nilai koefisien tunjangan (X_2) sebesar 0,442 bernilai positif, menunjukkan bahwa variabel tunjangan berpengaruh positif terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan. Nilai t_{hitung} variabel tunjangan (4,674) > t_{tabel} (1,665) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Artinya tunjangan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H_2): Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan pemberian tunjangan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Telkom Kota Medan “Diterima”.

4.3. Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja

Nilai F_{hitung} bernilai positif sebesar 85,282 dengan signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,73. Dengan demikian $F_{hitung} = 85,282 > F_{tabel} = 2,73$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel bonus dan tunjangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan. Maka Hipotesis (H_3): Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan pemberian bonus dan tunjangan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Telkom Kota Medan “Diterima”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Murti-saputra dan Ratnasari (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini disimpulkan sebagai berikut:

1) Nilai koefisien bonus (X_1) sebesar 0,435 bernilai positif, menunjukkan bahwa variabel bonus berpengaruh positif terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan. Nilai t_{hitung} variabel bonus (4,346) > t_{tabel}

(1,665) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya bonus berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan. Dapat disimpulkan bahwa secara partial bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Telkom Kota Medan.

- 2) Nilai koefisien tunjangan (X_2) sebesar 0,442 bernilai positif, menunjukkan bahwa variabel tunjangan berpengaruh positif terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan. Nilai t_{hitung} variabel tunjangan (4,674) > t_{tabel} (1,665) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Artinya tunjangan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan. Maka dapat disimpulkan bahwa secara partial tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Telkom Kota Medan.
- 3) Nilai F_{hitung} bernilai positif sebesar 85,282 dengan signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,73. Dengan demikian $F_{hitung} = 85,282 > F_{tabel} = 2,73$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel bonus dan tunjangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan.
- 4) Nilai *Adjusted R Square* (R^2) adalah 0,686 artinya bahwa bonus dan tunjangan menjelaskan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan yaitu sebesar 0,686 atau 68,6%, sedangkan sisanya 28,4% dijelaskan oleh faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, komunikasi dan senioritas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisyar, A. N. *et al.* (2021) ‘Efek Tunjangan , Insentif dan Kedisiplinan sebagai Determinan Kinerja Karyawan’, *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 6(1), pp. 73–85.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriani, A. *et al.* (2020) ‘the Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance’, *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), pp. 166–172.
- Danti, F. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 9(2), 81433.

- Darmawan, D. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Rosda.
- Fatah, A. and Suhandini, Y. (2019) 'the Effect of Employee Incentives and Rewards on Employee Performance', *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(1), pp. 46–55.
- Gaol, L. J. 2016. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan.PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas terhadap semangat kerja Murtisaputra, Sri Langgeng Ratnasari kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 439.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Perwira, Iwan. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cinema XXI di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(1), 98.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwoto. (2016). *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Soedarso, S. W. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumampouw, S., & Sumayku, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Tabungan Negara, Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(1), 1–9.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*, Cetakan 12. Depok: Rajawali Pers.