

SKRIPSI

PERSEPSI SISTEM PEMBERIAN BONUS DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESSCABANG TODDOPULI MAKASSAR



**WINARTI
1910421034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PERSEPSI SISTEM PEMBERIAN BONUS DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESSCABANG TODDOPULI MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi manajemen

**WINARTI
1910421034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PERSEPSI SISTEM PEMBERIAN BONUS DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESS CABANG TODDOPULI MAKASSAR

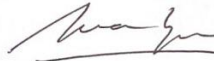
Disusun dan diajukan oleh

WINARTI
1910421034

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 25 Agustus 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 25 Agustus 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Wahyu, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI


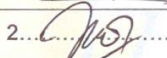
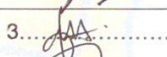
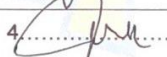
PERSEPSI SISTEM PEMBERIAN BONUS DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESS CABANG TODDOPULI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

WINARTI
1910421034

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 25 Agustus 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

| No. | Nama Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|-----|--------------------------------------|---------|--|
| 1. | Dr. Wahyu, S.E., M.Si. | Ketua | 1.  |
| 2. | Muchlis Hasan, S.E., M.Si. | Anggota | 2.  |
| 3. | Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si. | Anggota | 3.  |
| 4. | Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si. | Anggota | 4.  |

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar




Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : WINARTI
NIM : 1910421034
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PERSEPSI SISTEM PEMBERIAN BONUS DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESS CABANG TODDOPULI MAKASSAR”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 25 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Winarti

PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah Subhanahu WaTa'ala atas berkat rahmat, dan hidayahnyalah peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Dengan judul **“PERSEPSI SISTEM PEMBERIAN BONUS DALAM PENINGKATAN KINERJA J&T EXPRESS CABANG TODDOPULI MAKASSAR”** sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjanah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial pada jurusan Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia. Penulis mendapat nasihat, arahan, bantuan, serta dukungan dari berbagai sumber selama pembuatan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, perkenankan peneliti menyampaikan rasa terima kasih diiringi do'a kepada Allah SWT, kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Marji dan Ibunda Fitriani serta saudara peneliti yaitu Yanto yang selalu memberikan dukungan, memberi semangat, motivasi, kasih sayang, perhatian dan membimbing serta doa yang tulus disetiap langkah saya.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti tak lupa menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan setinggi tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial.
4. Bapak Dr. Wahyu, S.E., M.Si selaku pembimbing penulisan skripsi yang telah banyak memberikan arahan, ajaran, masukan serta tambahan ilmu bagi penulis.
5. Puspa pratagonista yang selalu mendukung, mendorong serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Sahabatku Lindri Arianti yang senantiasa kebersamai saat suka maupun duka.
7. Sahabatku Indah Baturandan yang telah menemani dan turut membantu dalam menyusun penelitian ini.
8. Dan juga teman-teman seperjuangan maupun semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan, termasuk yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Allah Subhanahu wa ta'ala memberkati anda atas kemurahan hati anda.

9. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

` Peneliti mengharapkan semoga kebaikan yang diberikan semua pihak kepada peneliti mendapatkan imbalan yang berlipat ganda oleh Allah SWT dan dengan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan teknologi. Semoga Allah SWT, senantiasa memberkati dan merahmati segala aktivitas keseharian sebagai suatu ibadah disisi-Nya, Aamiin ya rabbal alamin.

Makassar 25 Agustus 2023

Winarti

ABSTRAK

PERSEPSI SISTEM PEMBERIAN BONUS DALAM PENINGKATAN KINERJA J&T EXPRESS CABANG TODDOPULI MAKASSAR

**Winarti
Wahyu**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian besaran bonus akankah dapat memberi peningkatan pada kinerja karyawan J&T Express cabang toddopuli makassar. Metode yang digunakan analisis data kualitatif dengan teknik pengumpulan data primer berupa wawancara. Teknik analisis data menggunakan data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa J&T Express cabang toddopuli makassar hanya memberikan bonus kepada karyawan. J&T Express cabang toddopuli makassar memberi bonus pada karyawan apabila mencapai target yang diberikan, semakin besar target yang dicapai maka bonus yang diterima semakin besar. Besaran pemberian bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan J&T Express cabang toddopuli makassar.

Kata kunci: Pemberian bonus Kinerja karyawan.

ABSTRACT

PERCEPTION OF BONUS SYSTEM IN IMPROVING PERFORMANCE OF J&T EXPRESS TODDOPULI MAKASSAR BRANCH

**Winarti
Wahyu**

The purpose of this study aim to determine the amount of bonus to provide an increase in the performance of J&T Express employees Toddopuli Makassar. The method used qualitative data analysis with primary data collection techniques in the form of interviews. Data analysis techniques use primary and secondary data. The results showed that J&T Express Toddopuli Makassar only gave bonus to employees. J&T Express toddopuli Makassar branch gives bonuses to employees if they reach the target, the greater the target achieved, the greater the bonus received. The amount of bonus can improve the performance of J&T Express employees of Toddopuli Makassar.

Keywords: Employee performance bonus

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN PENYATAAN KEASLIAN | v |
| PRAKATA | vi |
| ABSTRAK | viii |
| <i>ABSTRACT</i> | <i>ix</i> |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | i |
| DAFTAR LAMPIRAN | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 3 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 3 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 3 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 4 |
| 2.1 Teori keadilan bonus | 4 |
| 2.2 Pengertian bonus | 6 |
| 2.3 Jenis-Jenis Bonus | 7 |
| 2.4 Tujuan Pemberian Bonus | 8 |
| 2.5 Indikator pemberian bonus | 9 |
| 2.6 Prinsip-prinsip Strategi Bonus | 10 |
| 2.7 Perbedaan bonus dan insentif | 10 |
| 2.8 Tinjauan empiris | 12 |
| 2.9 Kerangka pikir | 16 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 17 |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 17 |
| 3.2 Kehadiran Peneliti | 17 |
| 3.3 Tempat dan waktu Penelitian | 17 |
| 3.4 Sumber data | 17 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 17 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 19 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 20 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 20 |
| 4.2 Pembahasan | 26 |
| BAB V PENUTUP | 29 |
| 5.1 Kesimpulan | 29 |
| 5.2 Saran | 29 |
| DAFTAR PUSTAKA | 30 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu | 12 |
|--|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---------------------------|----|
| 1. Daftar Pertanyaan..... | 33 |
| 2. Hasil Wawancara..... | 35 |
| 3. Dokumentasi..... | 47 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri jasa pengiriman saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat di Indonesia. Peran dari layanan pengiriman menjadi sangat penting karena semakin banyaknya masyarakat yang melakukan pengiriman barang atau berbelanja secara online melalui platform e-commerce. Para konsumen di Indonesia sekarang memiliki banyak opsi untuk mengirimkan barang mereka, sejalan dengan bertambahnya jumlah penyedia jasa pengiriman barang. Keberadaan layanan pengiriman barang ini memberikan manfaat yang besar bagi masyarakat umum dan juga memberikan dampak positif bagi para pelaku bisnis.

Setiap perusahaan berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan mereka, dengan harapan bahwa pelanggan akan merasa puas dengan produk dan layanan yang mereka terima. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menjadikan pelanggan tersebut sebagai pelanggan tetap perusahaan. Agar dapat membangun loyalitas pelanggan, perusahaan memerlukan strategi yang efektif. (Linda dan Sesilya, 2016:424).

J&T Express merupakan salah satu perusahaan jasa pengiriman yang menyediakan layanan pengiriman barang, termasuk dokumen dan paket, yang mencakup pengiriman dalam kota, antar kota, dan antar provinsi. Penting bagi J&T Express untuk membangun citra merek yang kuat karena hal ini akan mempengaruhi pilihan konsumen saat mereka memilih layanan pengiriman barang. Semakin dikenalnya perusahaan pengiriman ini, semakin besar peluang konsumen untuk tertarik menggunakan layanan mereka. Oleh karena itu, J&T Express harus terus mempromosikan produknya kepada konsumen agar mereka mengenali dan mengingat layanan yang ditawarkan, dengan tujuan

untuk meningkatkan penjualan. Selain itu, J&T Express perlu memberikan harga yang kompetitif dan menjaga kualitas layanan pengirimannya agar konsumen merasa tertarik dan puas menggunakan layanan mereka. (Nantigiri, dkk 2021: 182).

J&T Express telah berkomitmen untuk memberikan pelayanan pengiriman paket yang cepat, nyaman, dan dapat dipercaya. Namun, saat ini, ada beberapa permasalahan yang perlu diatasi, seperti kualitas pelayanan yang belum efektif, terutama dalam hal kecepatan dan ketepatan waktu pengiriman, fasilitas dan sarana di kantor cabang J&T Express Toddopuli, dan jaminan terhadap barang yang dikirim. Permasalahan ini dapat berdampak langsung pada tingkat kepercayaan konsumen. Seiring dengan kemajuan teknologi yang pesat saat ini, kebutuhan akan kemudahan dalam mengakses dan memanfaatkan teknologi informasi, terutama internet, semakin meningkat. J&T Express telah merespons dengan menyediakan kemudahan akses untuk konsumen, seperti layanan hotline 24 jam, aplikasi J&T Express yang tersedia di App Store dan Play Store, serta situs web J&T Express (Jet.co.id, 2015). Melalui inovasi ini, diharapkan bahwa konsumen akan tertarik untuk menggunakan layanan pengiriman dari J&T Express. (Dewi, 2020: 82).

Berdasarkan observasi awal yang telah saya lakukan di J&T *Express* Cabang Toddopuli Makassar, saya ingin mengetahui bagaimana pemberian bonusnya serta adil atau tidaknya pemberian bonus yang diberikan terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya pada J&T *express*.

Pemberian bonus terhadap karyawan tentu berbeda-beda setiap perusahaan tergantung pada sistem manajemen perusahaan tersebut, oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian terhadap sistem pemberian bonus di salah satu perusahaan yang berada di Makassar yaitu J&T *Express* Cabang Toddopuli untuk mengetahui lebih lanjut mengenai sistem pemberian bonus terhadap karyawannya. Hal itu pula yang melatar belakangi penulis untuk menulis skripsi dengan judul "Persepsi Sistem Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan J&T *Express* Cabang Toddopuli".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka dari itu permasalahan yang dapat dirumuskan ialah: Bagaimana persepsi karyawan terhadap kebijakan pemberian bonus dalam meningkatkan kinerjanya pada J&T *Express* Cabang Toddopuli?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap kebijakan pemberian bonus dalam meningkatkan kinerjanya pada J&T *Express* Cabang Toddopuli

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak terutama pada pihak perusahaan dan peneliti sendiri.

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan mengembangkan ilmu manajemen khususnya pemberian bonus dalam meningkatkan kinerja karyawan J&T *Express*

1.4.2 Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan yang dijadikan objek penelitian, sebagai bahan pertimbangan maupun masukan untuk menentukan kebijakan serta mengambil keputusan sehingga nantinya perusahaan dapat mengambil langkah yang bijak dan benar.

b. Bagi peneliti lain

Peneliti lain dapat menjadikan hasil hasil dari penelitian ini sebagai bahan pertimbangan maupun referensi, jika ingin melakukan penelitian lebih lanjut ataupun mengembangkan penelitian ini dengan objek yang sama pada penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori keadilan Bonus

Menurut Colquitt (2012) Keadilan mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Pada saat individu dalam organisasi mempersepsikan bahwa rasio masukan imbalan yang mereka terima seimbang, mereka akan merasakan kewajaran yang mengindikasikan adanya Keadilan Distributif.

Colquit (2012) keadilan distributif dikonseptualisasikan sebagai keadilan yang terkait dengan hasil keputusan dan distribusi sumber daya. Hasil atau sumber daya mungkin berwujud misalnya (membayar) atau tidak terwujud misalnya (pujian) persepsi keadilan distributif dapat dipelihara *outcome* seimbang dengan input.

Dalam konteks kajian keadilan distributif, terdapat beberapa prinsip yang mungkin tidak selaras satu sama lain. Sebagai contoh, prinsip proporsi dan prinsip pemerataan mungkin tidak konsisten satu sama lain. Prinsip proporsi cenderung dipengaruhi oleh pertimbangan kepentingan pribadi, sementara prinsip pemerataan lebih menekankan pada nilai-nilai sosial dan keadilan yang lebih luas. Dalam konteks yang lebih spesifik, masalahnya adalah bahwa prinsip tersebut mungkin tidak selaras dengan situasi atau tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tertentu.

Menurut Dyna and Graham (2005), keadilan organisasi dapat diketahui dengan mengukur tiga hal yaitu:

- a. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara bonus yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.
- b. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya. Selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap

karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan.

- c. Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya. Selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari atasan juga mempengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan.

Pada tingkat yang lebih spontan, ini menunjukkan bahwa teori keadilan berasal dari asumsi tentang apa yang dianggap adil oleh individu dalam banyak situasi pertukaran yang terjadi dalam konteks kerja. Seorang karyawan mungkin secara pribadi mempertanyakan apakah ia memberikan kontribusi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerja keras, dan dedikasinya dalam pekerjaannya. Pertanyaan semacam ini muncul karena sebagian besar imbalan yang diterima oleh seorang karyawan, seperti gaji, pengakuan dari atasan, peluang promosi, atau tugas yang menarik, biasanya bergantung pada sejauh mana mereka merasa kontribusi mereka dihargai dan diakui secara adil.

Faktor input ini akan berdampak pada persepsi keadilan individu seorang karyawan. Dengan kata lain, keadilan individu merujuk pada perasaan adil yang dirasakan oleh seorang karyawan ketika dia merasa bahwa kontribusi yang diberikannya dihargai sesuai dengan yang seharusnya. Berdasarkan teori keadilan, seorang karyawan akan menilai keadilan dari bonus yang diterimanya dengan membandingkannya dengan kontribusi atau input yang telah diberikannya. Rasio antara bonus dan input ini bersifat relatif dan akan berbeda untuk setiap karyawan.

Jika rasio bonus yang diterima oleh seorang karyawan dengan karyawan lainnya adalah sama atau setara, maka karyawan tersebut akan merasa bahwa dia diperlakukan secara adil. Perasaan adil atau tidak adil juga akan memengaruhi bagaimana karyawan menilai nilai dari bonus yang diberikan. Ketika seorang karyawan merasa bahwa item bonus, isi bonus, atau cara pemberiannya tidak adil, maka karyawan tersebut mungkin tidak akan merasa puas dengan bonus tersebut. Selain itu, ketidakpuasan dapat mengakibatkan bonus tidak

memiliki nilai bagi karyawan, atau karyawan mungkin tidak akan melihatnya sebagai insentif yang efektif untuk mendorong perilaku yang diinginkan.

Memberikan bonus berdasarkan kinerja karyawan adalah strategi yang cerdas yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mencapai berbagai tujuan terkait manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks menciptakan keadilan individual..

Tiga aspek fundamental dari infrastruktur kompensasi yang mudah dilaksanakan untuk menghilangkan ketidakadilan adalah:

- a) Bonus harus menggambarkan prestasi kerja karyawan dan input yang dibawa oleh karyawan. Kompensasi berdasarkan prestasi kerja ini ditentukan melalui suatu sistem penilaian prestasi kerja yang fair. Tindakan tersebut akan mendorong persepsi karyawan dari keadilan yang disebut dengan keadilan personal atau keadilan individual.
- b) Struktur dasar bonus (utamanya gaji) dari suatu organisasi harus menggambarkan nilai dari pekerjaan, dimana pekerjaan-pekerjaan dengan nilai yang sama diberi bonus sama dan bonus yang berbeda untuk pekerjaan yang nilainya tidak sama/setara. Ketaatan terhadap prinsip tersebut ditunjukkan melalui suatu sistem penilaian pekerjaan yang tepat dan mendukung persepsi karyawan mengenai keadilan, yang secara teknis menunjukkan keadilan internal.
- c) Sistem bonus harus menggambarkan *market wage rate* dengan mempertimbangkan kebijaksanaan organisasi untuk memimpin, meninggalkan atau menemukan pasar. Keputusan yang tepat dan benar dalam bagian ini dapat diperoleh dengan melakukan survei secara periodic mengenai gaji dan benefit dari perusahaan pesaing yang relevan. Tindakan ini diharapkan akan mampu meningkatkan persepsi karyawan mengenai tipe keadilan yang dikenal dengan keadilan eksternal.

2.2 Pengertian bonus

Bonus adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja mereka yang baik dan berkontribusi positif terhadap keuntungan perusahaan. Bonus seringkali diberikan sebagai bentuk pengakuan atas pencapaian tujuan khusus yang telah ditetapkan oleh perusahaan

atau sebagai apresiasi terhadap dedikasi karyawan terhadap organisasi (KBBI)..

Bonus merupakan hal yang sangat wajar dalam sebuah pekerjaan. Jika kita mampu menguntungkan sebuah perusahaan, perusahaan tersebut nantinya akan memberikan kompensasi lebih kepada karyawan.

Menurut Kasmir (2016:241), bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan menurut Mubarak (2017:103), bonus merupakan insentif individual yang merupakan imbalan yang diberikan untuk usaha dan kinerja secara individu dalam bekerja.

Menurut Mulyapradana Bonus adalah pendapatan tambahan yang berfungsi sebagai pendorong semangat karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja dan loyalitas pada perusahaan. Pembayaran Bonus berdasarkan waktu ada tiga jenis waktu antara lain:

- a. Waktu kerja, Bonus akan diberikan kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dari waktu standar yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Waktu yang di hemat, Bonus juga diberikan kepada karyawan dengan menghemat waktu.
- c. Waktu standar, Bonus dapat diketahui besarnya sebagai hak karyawan yang memiliki prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas mengenai bonus, dapat disimpulkan bahwa bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki indeks prestasi yang mampu menguntungkan perusahaan, sehingga dikeluarkannya bonus sebagai nilai tambah diluar gaji. Yang artinya sebagai balas jasa atas hasil yang dilakukan dalam menguntungkan sebuah perusahaan.

2.3 Jenis-Jenis Bonus

Bentuk pemberian Bonus bermacam-macam bergantung kepada kebijakan perusahaan. Namun, jika sudah diatur dalam perjanjian kerja bersama maka isi kesepakatan itulah yang berlaku dalam praktiknya. Berikut beberapa jenis bonus antara lain:

- a. Bonus Tahunan, bonus ini diberikan kepada seluruh karyawan dengan dasar perhitungan kinerja perusahaan tahun sebelumnya. Biasanya bonus tersebut akan dibagikan pada tahun berikutnya dalam artian

jumlah besar keilnya sebuah bonus tergantung pada laba perusahaan sebelumnya. Bonus Prestasi, dalam bonus ini diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kinerja yang baik dilakukan untuk menguntungkan sebuah perusahaan. Bonus ini diberikan dengan mempertimbangkan kontribusi karyawan atas kemajuan perusahaan.

- b. Bonus Retensi, bonus yang berupa uang yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mempertahankan karyawan tersebut dalam jangka waktu yang tidak ditentukan.
- c. Bonus Rafarrel, bonus ini diperuntukkan bagi karyawan yang merekomendasikan kandidat lain yang dipekerjakan oleh sebuah perusahaan.
- d. Bonus Keahlian, pada bonus kali ini banyak dari karyawan yang memiliki keahlian-keahlian khusus untuk meningkatkan sebuah perusahaan oleh karena itu perusahaan akan memberikan umpanbalik sebagai bonus pada karyawan untuk kontribusinya dalam mengembangkan suatu perusahaan.
- e. Tantiem, ialah keuntungan sebuah perusahaan yang diberikan kepada jajaran manajemen, direksi, dan komisaris sebagai imbalan atas kinerja dalam mencapai kesuksesan sebuah perusahaan.

Selain dari beberapa jenis bonus diatas, masih ada berbagai bonus lain, yang dibentuk tersendiri oleh perusahaan terhadap karyawannya contohnya seperti bonus ulang tahun, bonus ini biasanya diberikan kepada karyawan yang sedang berulang tahun. Ada juga seperti bonus wisata keluarga yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawannya dalam mencapai sebuah target (Noor,2018).

2.4 Tujuan Pemberian Bonus

Tujuan pemberian bonus menurut , Tujuan utama diberikannya bonus adalah untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerjanya. Adapun tujuan pemberian bonus dan penerimabonus antara lain:

- a. Bagi Perusahaan (pemberi bonus)

Tujuannya agar karyawan dapat lebih meningkatkan sedikit produktifitasnya dalam bekerja dan memiliki semangat yang lebih tinggi untuk lebih meningkatkan lagi valuenya dalam sebuah perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang dihasilkan dalam kualitas marketing yang

baik dan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

b. Bagi karyawan (penerima bonus)

Dengan menerima bonus dari sebuah perusahaan agar menjadikannya sebagai acuan agar terus konsisten dalam menjaga mutu dan nilai perusahaan agar terus maju dan berkembang, serta menjadi dorongan untuk mengembangkan dirinya berusaha bekerja sebaik baiknya dan tetap loyalitas pada perusahaan. (Yusuf Burhanuddin, Jakarta 2015)

c. Syarat pemberian bonus

Pada umumnya, bonus adalah bentuk tambahan pendapatan yang diberikan kepada karyawan, namun pemberian bonus tidak selalu merata dan harus didasarkan pada prestasi kinerja individu. Berikut adalah beberapa syarat yang umumnya diterapkan dalam pemberian bonus:

a) Merupakan karyawan resmi

Artinya karyawan yang telah menjalankan beberapa tahap pelatihan sehingga sudah dinyatakan sebagai karyawan resmi dan dapat memenuhi syarat penerimaan bonus, karyawan permanen ialah orang yang telah bekerja secara terikat pada perusahaan menggunakan surat pengangkatan karyawan tetap dan bekerja sesuai dengan perjanjian kerja serta menerima pembayaran secara berkelanjutan.

b) Sudah bekerja selama 3 bulan

Artinya telah melakukan masa pelatihan kerja sebagai syarat pemberian bonus, Dimana masa percobaan ini adalah masa dimana karyawan akan dilihat kinerjanya pada sebuah perusahaan mengenai kelayakannya dalam memenuhi kompetensi yang diperlukan di dalam perusahaan, setelah masa percobaan perusahaan bisa menentukan apakah karyawan tersebut layak dijadikan sebagai karyawan tetap.

c) Kinerjanya melebihi target yang ditentukan

Artinya pencapaian targetnya telah memenuhi persyaratan pemberian bonus, Jika kinerja melebihi target yang telah ditentukan perusahaan artinya profit yang dihasilkan berhasil mencapai maksimum bahkan lebih dari apa yang perusahaan targetkan jadi syarat dalam pemberian bonus sudah mencapai atau telah memenuhi prosedur penerimaan bonus.

2.5 Indikator pemberian bonus

Ada berbagai kriteria dan bentuk yang berbeda-beda pada setiap perusahaan dalam pemberian bonus, bergantung pada kondisi dan situasi keuangan perusahaan maupun misi perusahaan dalam mengelola perusahaan. Berikut pemberian kriteria bonus ialah berdasarkan:

a. Pencapaian target

Pencapaian target merupakan sasaran yang harus dicapai dimana sasaran tersebut belum pernah tercapai dalam artian mengoptimalkan kemampuan agar target yang ingin dicapai dapat berhasil, sehingga perusahaan dapat memberikan bonus atas keuntungan yang diperoleh dalam pencapaian target yang diinginkan kepada karyawan.

b. Posis atau jabatan

Merupakan besarnya bonus dihitung berdasarkan tingkat jabatan seseorang karyawan dalam perusahaan dan urgensi atas kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kualitas menjadi tolak ukur pula pada perusahaan.

c. Masa jam kerja

Masa jam kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi kantor maupun perusahaan. Masa kerjanya dihitung sejak adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak (Rucky, 2006).

2.6 Prinsip-prinsip Strategi Bonus

Terdapat prinsip-prinsip panduan yang menjadi dasar bagi strategi bonus yang efektif (Kaswan, 2019), yaitu:

- a. Sesuaikan kebijakan pemberian bonus untuk menopang serta mengubah budaya tersebut apabila perlu, Bonus seharusnya secara langsung mendukung terciptanya kultur magnetis dimana kondisi lingkungan yang efektif akan mendorong karyawan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusinya sesuai tuntunan organisasi.
- b. Dengan mengadopsi pendekatan integrative yang dapat memastikan bahwa tidak ada inovasi atau perubahan yang tidak mempertimbangkan kaitannya dengan SDM yang lain sehingga aspek-aspek tersebut saling mendukung.

- c. Perlu diingat bahwa proses pemberian bonus mendorong kinerja dan motivasi maka kembangkan dan terapkan proses bonus yang bisa mendorong produktivitas.

2.7 Perbedaan Bonus dan Insentif

Bonus ialah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya yang baik dan dapat menguntungkan perusahaan. Bonus bisa dijadikan sebagai suatu penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan insentif adalah salah satu jenis komisi yang diberikan perusahaan pada seorang karyawan Insentif yang diberikan berdasarkan pada keuntungan bisnis dan kontribusi karyawan tersebut dalam suatu tugas, baik itu tugas yang berkaitan mengenai profit maupun yang non-profit, contohnya seperti pelatihan, dan kepanitian acara perusahaan.

Adapun perbedaan yang mendasar mengenai bonus dan insentif ialah meliputi:

2.7.1 Macam-macam bonus

Menurut Nafisyah (2022) Bonus diberikan kepada karyawan beragam, contohnya bonus yang diberikan perusahaan ada karyawan seperti:

- a. Bonus tahunan, maksud dari bonus tahunan ialah bonus yang diberikan kepada karyawan swasta setiap akhir tahun ketika sebuah perusahaan mengalami kenaikan keuntungan yang cukup tinggi, akan tetapi tidak semua perusahaan memberikan bonus ksetiap tahun kepada karyawan, kecuali ada pada perjanjian kerjadiawal.
- b. Gaji ke-13, sistem gaji ke-13 adalah bonus yang diperuntukkan oleh para pegawai negeri sipil (PNS) pada setiap akhir tahun
- c. THR, THR atau yang biasa disebut dengan tunjangan hari raya termasuk dalam daftar bonus dari perusahaan yang telah dipersiapkan untuk seluruh karyawannya, bonus ini adalah bentuk penghargaan dari sebuah pihak perusahaan kepada karyawannya yang menganut agama dari kepercayaan masing-masing.
- d. Bonus retensi, bonus ini dibuat oleh beberapa perusahaan kepada karyawan gunanya untuk menjaga-jaga jika sewaktu-waktu ada karyawan yang meninggalkan perusahaan dengan seenaknya.

Biasanya pihak perusahaan akan terlebih dahulu membicarakan persoalan ini pada karyawan dan bonus ini biasanya ditawarkan pada akhir kontrak yang sudah dijanjikan oleh perusahaan.

2.7.2 Pengalompokan Insentif

Insentif bisa diberikan dalam bentuk apa saja, tergantung dari kebijakan suatu perusahaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) insentif dalahtambahan penghasilan berupa uang, barang dan sebagainya dalam artian insentif buka bagian dari gaji pokok ataupun upah bulanan. Pemberian isentif dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan Insentif dikelompokkan menjadi beberapa kelompok antara lain :

a. Insentif Finansial

Maksud dari insentif finansial adalah diberikan dalam bentuk tunai maupun digital, karyawan menerima insentif bersamaan pada jadwal penggajian keluar, akan tetapi bisa juga diluar jadwal tersebut.

b. Insentif Non-finansial

Insentif daripada non-finansial ini dapat diberikan dalam bentuk selain uang. Contoh insentifnya seperti diberikan cuti tambahan, jaminan kesehatan, diberikan fasilitas rumah atau mobil dan sebagainya.

2.8 Tinjauan empiris

Tinjauan empiris menjadi salah satu acuan penelitian dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian yang mengenai “Analisis Sistem Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan”.

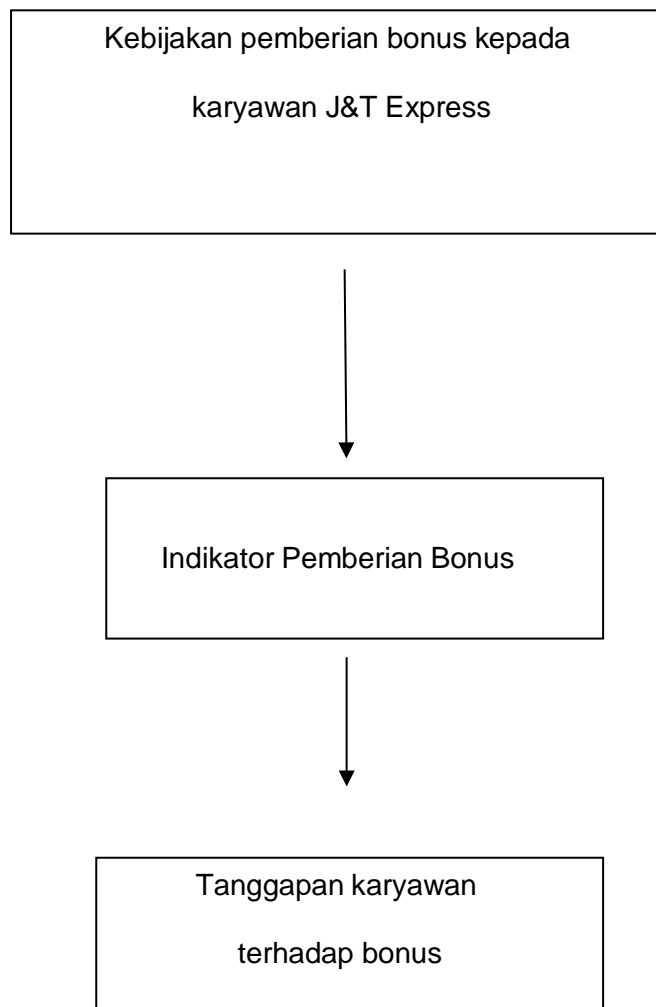
Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

| No | Nama Penelitian | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|-------------------------------------|--|
| 1 | Syarifah Nurfahana (2016) | Pengaruh gajidan bonus terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas pendidikan provinsi sulsel | Motivasi karyawan (y) | Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh positif signifikan. Jadi pemberian gaji yang sesuai prinsip syariah dan bonus untuk prestasi yang dicapai akan mampu meningkatkan motivasi kerja. |
| 2 | Titis Tatasariyang (2018) | Pengaruh pelatihan dan pemberian bonus terhadap motivasi kerjadan produktivitas Kerja | Motivasi kerja karyawan (y) | Pelatihn berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Lamongan Integrated Shorebase (LIS). |
| 3 | Agung Surya, Dwianto, Pupung PurnamasariTukini (2019) | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA | Kompensasi (X) Kinerja karyawan (Y) | Terhadap pengaruh angka signifikan antara kompensasi (X) terhadap |

| | | | | |
|---|--|--|------------------------------------|---|
| | | | | kinerja karyawan (Y) artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya. |
| 4 | Alvi Nugraha, Sri surjani Tahjawati (2017) | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Cargil Tropical Palm | Kompensasi (X) kinerja pegawai (Y) | Kompensasi yang diberikan oleh Cargil Tropical Palm kepada karyawan lapangan sudah besar sehingga kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. |
| 5 | Abdul Latief, Muhammad Rizqi | Pengaruh kompensasi dan | (X) Motivasi kerja (X2) | Hasil dari uji perisal |

| | | | | |
|--|------------------------------|---|---------------------|---|
| | Zati, Siti Mariana (2018) | motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS) | Kinerja karyawan | simultan menunjukkan bahwa variable kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variable kinerja karyawan. |
|--|------------------------------|---|---------------------|---|

2.9 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan metode pengukuran dan analisis data kualitatif. Dengan menganalisis dan mengumpulkan data beserta informasi yang di dapat dengan menggunakan langkah wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode penelitian kualitatif adalah sebagai instrumren kunci dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2017)

Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti berperan sebagai alat pengumpulan data. Kehadiran penelitian mutlak dibutuhkan, karena salah satu ciri penelitian kualitatif dalam pengumpulan data dilaksanakan oleh peneliti itu sendiri, sehingga proses dan prosedur penelitian itu sendiri. Sehingga kehadiran penelitian ini sangat berperan penting.

3.2 Kehadiran Peneliti

Dalam Penelitian kualitatif, kehadiran peneliti bertindak sebagai instrument sekaligus pengumpulan data. Kehadiran peneliti mutlak di perlukan sebagaimana salah satu ciri penelitian kualitatif dalam pengumpulan data dilakukan sendiri oleh peneliti, sehingga proses dan prosedur penelitian diambil sepenuhnya oleh peneliti itu sendiri. Sehingga kehadiran peneliti dalam penelitian ini sangat berperan penting.

3.3 Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dikantor J&T *Express* Cabang Toddopuli. Waktu penelitian dimulai pada bulan Juni – Juli 2023. Selama penelitian berlangsung dibuat beberapa agenda dan jadwal penelitian guna menjadi referensi dan rancangan waktu bagi penelitian.

3.4 Sumber data

- a. Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber utama. Data primer diperoleh dengan wawancara langsung dengan pihak J&T *Express* Cabang Toddopuli.
- b. Data sekunder merupakan data yang tidak diusahakan sendiri pengumpulannya oleh penulis. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan berupa catatan dan laporan perusahaan baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dengan masalah yang dibahas, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Penelitian Kepustakaan (*library research*) penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan informasi teori dari buku, literatur dan karya tulis ilmiah lainnya yang diinginkan untuk menambah referensi yang berkaitan dengan teori penelitian.
- b. Penelitian lapangan (*field research*) Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan dan mendeskripsikan fenomena dengan terjun langsung melakukan penelitian ke lapangan dengan melakukan pendekatan-pendekatan pada objek penelitian, diantaranya: Observasi, yaitu peneliti melakukan pengamatan di J&T Express Cabang Toddopuli sebelum melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui permasalahan terkait pemberian bonus Teknis analisis dilakukan melalui proses pengumpulan data yang diperoleh dari hasil wawancara, data yang dianggap penting dianalisis sedangkan data yang dianggap kurang penting dapat dibuang dengan kata lain memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan untuk lebih mudah dipahami oleh peneliti. Data-data yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data dekskriptif kualitatif. Oleh karena itu, teknik analisis data yang peneliti lakukan yaitu:
 - c. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dalam bentuk tanya jawab antara penulis dan pihak kantor untuk memperoleh data yang akurat.
 - d. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang tidak ditunjukkan secara langsung kepada peneliti, tetapi melalui dokumentasi yaitu pengumpulan informasi yang berkaitan dengan penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini adalah pengumpulan data yang ada kaitannya dengan pemberian bonus terhadap kinerja karyawan.

3.6 Teknik Analisis Data

a. Pengumpulan Data

Dalam hal ini pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.

b. Deskripsi data mentah

Deskripsi data mentah yang sudah dikumpulkan, kemudian dideskripsikan.

c. Reduksi Data

Reduksi data ialah data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan (observasi dan wawancara) baik proses pemilihan atau merangkum, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, memilih hal-hal pokok, dan fokus pada hal-hal penting yang muncul dari catatan-catatan tertulis. Dari data mentah yang terkumpul lalu dipilih atau direduksi mana saja data yang akan digunakan, yang berkaitan dengan penelitian.

d. Penyajian data

Penyajian data merupakan suatu kegiatan dalam memperoleh sekumpulan informasi yang disusun sehingga memberikan kemungkinan akan adanya pengambilan tindakan dan penarikan kesimpulan terhadap pembuatan laporan hasil penelitian agar data yang terkumpul sehingga dapat dianalisis. Penyajian data dengan menganalisa sistem pemberian bonus dalam meningkatkan kinerja karyawan J&T Express Cabang Toddopuli. Dalam hal ini terkait dengan penyajian, pengakuan dan pengukuran serta pengungkapan.

e. Penarikan Kesimpulan

Pada penelitian ini merupakan data-data dari teknik analisis data deskriptif kualitatif. Data-data yang telah terkumpul dianalisis, diklarifikasi dan ditelaah lebih lanjut, kemudian disajikan dalam laporan penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap kebijakan pemberian bonus dalam meningkatkan kinerja karyawan *J&T Express* Cabang Toddopuli Makassar, Adapun untuk mencapai tujuan dari penelitian ini maka dilakukan dengan pengumpulan data dengan teknik wawancara dan dokumentasi, penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli hingga Agustus 2023.

J&T Express cabang Toddopuli yang berlokasi di Jl. Toddopuli X No.165 Batua, Borong, Kec. Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Dengan memiliki karyawan keseluruhan sebanyak 17 karyawan dengan jabatan yang berbeda yakni karyawan pada bagian processing (mengatur paket), pengantaran paket dan pada bagian admin, Adapun sistem pembagian kerjanya terkhusus pada karyawan pengantar paket memiliki titik lokasi yang berbeda pada setiap pengantaran paket tersebut, selain itu pembagian jam kerja admin memiliki 2 shift yakni shift pagi pada jam 08:00-15:30 dan shift sore pada jam 16:00-21:00.

Berikut adalah distribusi data karyawan pada bidang *J&T Express* yang menjadi informan pada penelitian ini:

Tabel 4.1
Distribusi Data Informan

| No | Nama | Umur | Jabatan | Lama bekerja | Pendidikan Terakhir |
|----|-----------|------|------------|-----------------|---------------------|
| 1. | Rahmat | 21 | Kurir | 1 Tahun | SMA |
| 2. | Bayu | 27 | Kurir | 1 Tahun-2 bulan | SMA |
| 3. | Alif | 31 | Kurir | 1 Tahun-8 Bulan | SMA |
| 4. | Riyaz | 25 | Kurir | 5 Bulan | SMA |
| 5. | Samsuardi | 33 | Processing | 2 Tahun | SMA |
| 6. | Nurfaidah | 27 | Admin | 1 Tahun-3 Bulan | SMA |

Sumber. Data Informan *J&T Express*

Adapun hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara 6 Informan adalah peneliti menanyakan seputar pemberian bonus adil atau tidaknya pada semua karyawan, serta persepsi karyawan mengenai pemberian bonus dan apakah bonus yang diberikan telah sesuai harapan karyawan J&T *Express* Cabang Toddopuli dengan mengajukan pertanyaan sebagai berikut:

1. Mekanisme Pemberian Bonus

Pemberian bonus yang didasarkan pada prestasi karyawan merupakan suatu strategi jitu yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencapai berbagai tujuan dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam rangka menciptakan keadilan individual.

Untuk mencapai hal tersebut pencapaian targetnya harus memenuhi persyaratan pemberian bonus, jika kinerjanya melebihi target yang telah ditentukan perusahaan artinya profit yang dihasilkan berhasil mencapai maksimum bahkan lebih dari apa yang perusahaan targetkan jadi syarat dalam pemberian bonus sudah mencapai atau telah memenuhi prosedur penerimaan bonus. Dari hasil penelitian hal tersebut dibenarkan oleh karyawan J&T *Express* saat peneliti menanyakan sistem pemberian bonus.

Berdasarkan hasil wawancara karyawan J&T *Express* pada bagian kurir mengatakan:

“Pemberian bonusnya, disesuaikan dengan target pencapaian setiap bulannya, targetnya yaitu hitungan paket, karena di J&T Express sekarang ada sistem target Delivery targetnya 1.800 yang harus dihabiskan sebelum waktu yang telah ditentukan, jika mencapai target tersebut maka akan diberikan bonus, dan apabila capaian target mencapai 2.700 paket, maka akan kembali mendapatkan bonus, jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian bonus tergantung target Delivery paket ”. (Hasil wawancara 7 Agustus 2023).

Adapun mengenai sudut pandang dari penulis bahwa terkait pemberian bonus itu sendiri benar adanya dari informasi yang diberikan langsung oleh HRD J&T *Express*. Terkhusus pada kurir sebagai pengantar paket diberikan target setiap bulannya untuk dapat menghabiskan jumlah paket sebanyak 1.800 sampai dengan 2.700. Dari informasi langsung yang penulis dapatkan dari hasil wawancara tersebut bahwa memang pada umumnya kurir sebagai pengantar paket diberikan bonus sesuai pada capaian targetnya.

Berikut jawaban dari ke dua informan pada bagian Admin dan *Prosessing* :

“Pada bagian admin, tidak ada bonus tetapnya, akan tetapi apabila hari libur, namun tetap harus masuk bekerja maka akan ada bonusnya dalam sehari yaitu sebesar Rp.75.000 diluar daripada itu sudah tidak ada lagi karena kita tidak mengejar target berbeda pada bagian kurir itu dia mengejar target sehingga bonusnya ada. Pada bagian prosessing sendiri tidak ada pemberian bonus sama sekali hanya mengandalkan gaji pokok saja”. (Hasil wawancara 7 Agustus 2023).

Terkait dari pemberian bonus pada bagian admin dan *prosessing*, penulis memberi sudut pandangnya bahwa dari hasil penelitian melalui wawancara peneliti tidak diberikan data terkait gaji dari masing-masing karyawan tersebut, akan tetapi pihak HRD J&T *Express* menyebut nominal dari besaran bonus yang diberikan pada jabatan admin ketika sedang ada tambahan kerja pada hari libur sebesar Rp.75.000. Hal itu dibenarkan pula oleh karyawan pada bagian admin setelah dilakukannya wawancara. Jadi dari hasil jawaban wawancara penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan pada jabatan admin tidak diberikan bonus melainkan hanya diberi upah perhari ketika ada tambahan kerja pada hari libur saja, di karenakan pada jabatan admin itu sendiri tidak mengejar target.

Sedangkan pada bagian *prosessing* menurut HRD J&T *Express* pada dasarnya tidak ada tambahan bonus. Dari informasi yang penulis dapat dari karyawan J&T pada bagian *prosessing* memang benar tidak ada tambahan bonus hal ini pula dikarenakan pada bagian *prosessing* tidak mengejar target. Hal ini yang dapat penulis simpulkan bahwa dari kedua jabatan tersebut sama-sama tidak diberikan bonus tambahan oleh perusahaan hanya dasar gaji pokok saja.

Jadi, kesimpulannya yaitu sistem pemberian bonus pada J&T *Express* cabang Toddopuli Makassar tergantung pada profes masing-masing karyawannya, pada bagian kurir pemberian bonusnya didasarkan pada jumlah paket yang diantarkan, pada bagian admin pemberian bonus hanya diberikan apabila mereka bekerja diluar hari kerja, dan pada bagian *prosessing* tidak diberikan bonus.

2. Keadilan Pemberian Bonus

Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan hak dan kewajibannya. Yang menjadi hak setiap orang adalah diakui dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya yang

sama derajatnya, yang sama hak dan kewajibannya, tanpa membedakan suku, derajat, keturunan, harta, pendidikan maupun agamanya.

Menurut Colquitt (2012) Keadilan mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Pada saat individu dalam organisasi mempresepsikan bahwa rasio masukan imbalan yang mereka terima seimbang, mereka akan merasakan kewajaran yang mengindikasikan adanya keadilan distributif. Berdasarkan pendapat para ahli keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji atau bonus sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Adapun hasil penelitian karyawan J&T *Express* peneliti mengajukan pertanyaan mengenai keadilan pemberian bonus dalam hal ini peneliti mendapat jawaban yang hampir sama yaitu mereka mengatakan:

“Dalam hal pemberian bonus telah adil. Namun kembali lagi pada setiap target karyawan, dan juga pemberian bonusnya tidak merata pada semua karyawan karena hal tersebut tergantung pada pencapaian target karyawan, apabila ada lebih mencapai targetnya maka akan lebih dulu pula pemberian bonus yang diterima”.

Hal serupa disampaikan salah satu informan bagian kurir bahwa:

“Terkait permasalahan keadilan dalam pemberian bonus, pemberian bonus tersebut telah adil, hanya saja dikembalikan lagi pada setiap karyawannya karena tiap karyawan memiliki target yang berbeda, namun ketika berbicara soal diberikan secara merata, mungkin tidak merata karena ada karyawan yang belum capai target dan ada juga karyawan yang sudah capai targetnya otomatis pemberian bonusnya berbeda dari yang sudah mencapai dan belum mencapai”. (Hasil wawancara 7 Agustus 2023).

Mengenai adil tidaknya pemberian bonus penulis memberikan sudut pandangnya terkait hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa dari hasil informasi yang diberikan oleh HRD J&T *Express* pembagian bonus tersebut sesuai dari pencapaian target masing-masing karyawan. Hal ini yang dapat penulis simpulkan dari sudut pandang penulis sendiri bahwa adil tidaknya pemberian bonus tergantung pada bagaimana karyawan itu sendiri dapat mencapai targetnya sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pihak perusahaan.

3. Penyesuaian Pemberian Bonus

Terdapat prinsip panduan yang menjadi dasar bagi strategi bonus yang efektif (Kaswan,2019) yaitu sesuaikan kebijakan pemberian bonus untuk

menopang serta mengubah budaya tersebut apabila perlu, bonus seharusnya secara langsung mendukung terciptanya kultur magnetis dimana kondisi lingkungan yang efektif akan mendorong karyawan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusinya sesuai tuntunan organisasi. Dan perlu diingat bahwa proses pemberian bonus mendongkrak kinerja dan motivasi maka kembangkan dan terapkan proses bonus yang bisa mendongkrak produktivitas.

Terkait pada prinsip tersebut penyesuaian pemberian bonus dapat dilihat pula pada kinerja dan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan agar dalam pemberian bonus perusahaan juga dapat melihat bahwa karyawan pantas mendapatkan bonus sesuai pada kontribusi dan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian mengenai penyesuaian pemberian bonus jawaban dari salah satu informan J&T *Express* mengatakan:

“Bonus yang di dapat sesuai dengan apa yang dia kerjakan, karena dilihat pada kondisi yang ada dikantornya, dia merasa bahwa pemberian bonusnya telah setara dengan apa yang dikerjakan dan apa yang di dapatkan”. (Hasil wawancara 7 Agustus 2023).

Dalam hal ini sesuai tidaknya pemberian bonus yang diterima oleh karyawan, penulis memberikan sudut pandanginya bahwa bonus yang diterima oleh karyawan telah setara. Hal itu dibenarkan pula pada HRD J&T *Express* bahwa dalam pemberian bonus disesuaikan pada kinerja dan pencapaian targetnya. Hal itu pula yang melandasi penulis memberika persepsinya terkait jawaban dari J&T *Express* bahwa dilihat dari jabatan sebagai kurir telah sesuai dengan pembenaran HRD bahwa bonus yang diberikan sesuai pada sebuah kinerja yang dilakukan dan berpengaruh lebih pada pencapaian target masing-masing karyawan.

4. Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Potensi Karyawan

Tujuan utama diberikannya bonus adalah untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerjanya. Tujuannya agar karyawan dapat lebih meningkatkan sedikit produktivitasnya dalam bekerja dan memiliki semangat yang lebih tinggi untuk lebih meningkatkan lagi valuenya dalam sebuah perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang dihasilkan.

Dengan menerima bonus dari perusahaan agar dapat menjadikan acuan agar terus konsisten dalam menjaga mutu dan nilai perusahaan agar terus maju

dan berkembang, serta menjadi dorongan untuk mengembangkan dirinya berusaha bekerja sebaik baiknya dan tetap loyalitas pada perusahaan.

Untuk mencapai hal tersebut sebuah perusahaan memberikan bonus tambahan pada karyawan agar lebih semangat bekerja dan lebih meningkatkan kinerjanya pada sebuah perusahaan, karena karyawan pada umumnya akan lebih semangat menonjolkan kualitas kerjanya apabila ada tambahan bonus. Hal tersebut menjadikan acuannya agar lebih giat dan memberikan potensi terbaiknya pada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari ke-enam informan *J&T Express* mereka mengatakan bahwa dengan adanya bonus mereka lebih giat lagi meningkatkan kinerja karena merasa termotivasi dengan adanya bonus yang diberikan.

Berikut salah satu jawaban dari informan *J&T Express* mengatakan bahwa:

“Bonus memacu para karyawan untuk semangat bekerja, karena umumnya jika ada pemberian bonus tambahan, karyawan merasa ingin lebih giat lagi dalam bekerja dan memberikan potensi terbaik pada perusahaan, dan potensi itu sendiri yaitu lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja”. (Hasil wawancara 7 Agustus 2023).

Terkait jawaban informan diatas penulis memberikan persepsinya terkait dengan potensi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan yaitu bahwa dengan diberikannya suatu bonus tambahan, karyawan merasa lebih termotivasi meningkatkan kinerjanya dan lebih semangat lagi mengerjakan target. Hal ini dibenarkan pula oleh HRD *J&T Express* bahwa ketika ada pemberian bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan serta saling memberikan *feedback* antara perusahaan dan karyawan.

5. Pemberian Bonus Terhadap Kepuasan Karyawan

Salah satu tujuan dari perusahaan dalam pemberian bonus adalah tercipta kepuasan kerja yang tinggi yang dirasakan oleh para karyawan. Kepuasan kerja atau rasa puas kerja punya pengaruh dan posisi penting yang harus dimiliki setiap karyawan, kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Dengan adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam

menghasilkan produktivitas yang baik.

Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas maka akan menghasilkan kinerja yang rendah (Septiani Baroroh,2013).

Untuk mengetahui apakah karyawan merasa terpuaskan pada bonus yang diberikan perusahaan peneliti mengajukan pertanyaan dan adapun jawaban dari karyawan *J&T Express* yaitu:

hampir semua mengatan terpuskan oleh bonus yang diberikan perusahaan dan besar dari harapan mereka kedepannya agar perusahaan lebih meningkatkan lagi pemberian bonus di tahun kedepannya.

Adapun jawaban dari hasil wawancara salah satu informan *J&T Express* pada bagian admin mengatakan:

“Cukup puas, hanya saja pada bagian lemburnya tidak diberikan bonus tambahan. jika bisa agar kedepannya harapan saya dapat diberikan bonus apabila sedang lembur” (Hasil wawancara 7 Agustus 2023).

Terkait pada pertanyaan puas atau tidaknya serta harapan kedepan karyawan. Penulis memberikan sudut pandang nya mengenai harapan setiap karyawan bahwa dalam pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan agar lebih ditingkatkan kedepannya. Hal ini diartikan bahwa karyawan menginginkan bonus agar lebih ditingkatkan karena sedikit dari mereka memiliki banyak kebutuhan seperti yang telah berkeluarga sangat mengharapkan penambahan bonus lebih meningkat.

4.2 Pembahasan

Menurut Mubarok (2017:1030) bonus merupakan insentif individual yang merupakan imbalan yang diberikan untuk usaha dan kinerja secara individu dalam bekerja.

Menurut Mulyapradana Bonus adalah pendapatan tambahan yang berfungsi sebagai pendorong semangat kerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja dan loyalitas pada perusahaan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di *J&T Express* Cabang Toddopuli Makassar diketahui bahwa pemberian bonus pada karyawan *J&T Express* dapat dilihat dari pencapaian target masing-masing karyawan, semakin cepat mereka mencapai target maka semakin cepat pula pencairan bonus yang

diberikan perusahaan. Dengan adanya pemberian bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Colquitt (2012) Keadilan mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Pada saat individu dalam organisasi mempersepsikan bahwa rasio masukan imbalan yang mereka terima seimbang, mereka akan merasakan kewajaran yang mengindikasikan adanya Keadilan Distributif. Terkait dengan hasil penelitian ini jawaban dari para informan J&T *Express* 85% merasa terpuaskan oleh pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan dilain itu ada posisi dari J&T *Express* seperti pada bagian admin masih kurang puas mengenai pemberian bonus, Hal inilah yang menjadi acuan peneliti agar dapat mengetahui seseorang karyawan merasa terpuaskan atau tidak terpuaskan mengenai pemberian bonus tersebut.

Sesuai pada rumusan masalah yaitu bagaimana persepsi karyawan terhadap kebijakan pemberian bonus dalam peningkatan kinerjanya pada J&T *Express* Cabang Toddopuli Makassar. Maka dilakukan penelitian mengenai masalah tersebut, tentang bagaimana persepsi karyawan dalam pemberian bonus.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di J&T *Express* Cabang Toddopuli Makassar dengan melakukan wawancara kepada informan sebanyak enam orang dengan jabatan yang berbeda, empat di antaranya pada bagian kurir (pengantar paket) dan dua di antaranya pada bagian admin dan processing.

Setelah melakukan wawancara pada bagian kurir J&T *Express* mereka mengatakan pemberian bonus diberikan sesuai dengan target perbulan yang di capai, apabila seorang karyawan lebih dulu mencapai targetnya di 1.800 sampai dengan 2.700 maka akan ada pencairan bonus yang diberikan kepada karyawan tersebut. Di lain itu mereka juga mengatakan bahwa pemberian bonus juga diberikan tidak merata karena tergantung pada capaian target masing-masing perorangnya dan menurutnya pemberian bonus tersebut telah diberikan secara adil oleh perusahaan serta telah sesuai dengan harapan karyawan, sehingga dengan adanya pemberian bonus dapat mendorong karyawan agar lebih semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya serta menjadikan itu motivasi dan acuannya sebagai potensinya bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan itu mereka merasa puas dengan bonus yang telah diberikan dan mengenai harapan mereka pun kedepannya pada perusahaan yaitu agar lebih ditingkatkan atau ditambahkan lagi pemberian bonusnya.

Sementara itu dari hasil penelitian yang dilakukan pada bagian admin dan prosesing. Pada bagian admin itu sendiri bonusnya ada ketika pada tanggal merah mereka diberikan tambahan kerja, itu ada bonus hariannya sebesar Rp.75.000 diluar daripada itu sudah tidak ada lagi bonusnya, bahkan jika lembur pun tidak ada bonus tambahan yang diberikan oleh perusahaan. Berbeda pada bagian kurir dia mengejar target sehingga ada pemberian bonusnya, sedangkan pada bagian admin itu sendiri tidak mengejar target sehingga tidak ada pemberian bonusnya. Adapun pada bagian prosesing itu sendiri dia tidak ada bonusnya hanya gaji pokok saja. Dari kedua jabatan ini mereka menganggap bahwa pemberian bonus yang diberikan perusahaan cukup adil menurut mereka, namun besar harapan dari kedua jabatan ini terutama pada bagian admin agar kedepannya pemberian bonusnya lebih ditingkatkan lagi khususnya tambahan bonus lembur.

Dari hasil penelitian semua informan di *J&T Express* mereka memberikan persepsinya terkait pemeberian bonus bahwa mereka mengatakan pemberian bonus tersebut tergantung pada capaian target perbulannya dan pembagiannya pun tidak merata karenaharus disesuaikan dengan target yang dicapai tiap karyawan, banyak dari mereka juga mengatakan bahwa bonus yang mereka terima telah adil dan sesuai yang diharapkan walaupun sebagian dari itu ada yang merasa kurang adil dari pemberian bonusnya terutama pada admin yang ketika lembur tidak mendapatkan bonus tambahan, namun tidak menjadi masalah besar baginya karena dia tidak mengejar target. Diluar daripada itu setiap karyawan menjadikan acuan dari pemberian bonus sebagai semangatnya dalam bekerja dan mendorong untuk lebih rajin mengejar target serta meningkatkan kinerjanya, dalam hal pemberian bonus ini karyawan merasa terpuaskan oleh bonus yang telah mereka dapatkan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Syarifa Nurfahana,2016) bahwa pemberian gaji atau bonus sesuai pada prestasi yang dicapai dan akan mampu meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan persepsi sistem pemberian bonus dalam peningkatan kinerja karyawan J&T *Express*, penulis menarik kesimpulan bahwa pemberian bonus pada karyawan J&T *Express* terkhusus pada bagian kurir adalah tergantung pada capaian target masing-masing karyawan, sedangkan pada bagian admin dan *prosesing* tidak ada pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan hanya gaji pokok saja yang diterima sebab kedua jabatan ini tidak mengejar target, adapun pemberian bonus pada J&T *Express* dapat meningkatkan semangat kerja karyawan serta memberikan potensi terbaik pada perusahaan dengan meningkatkan kualitas kerjanya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai persepsi sistem pemberian bonus dalam peningkatan kinerja J&T *Express*, maka penulis memberikan saran yaitu:

- a. Hendaknya J&T *Express* Cabang Toddopuli Makassar dapat memberikan upah tambahan kepada karyawan yang lembur sesuai dengan kinerjanya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi dan dapat memperluas objek penelitian dalam persepsi sistem pemberian bonus.

DAFTAR PUSTAKA

- Akporhonor EE, Emoyan OO, Agbaire PO. Concentrations, origin, and human health risk of polycyclic aromatic hydrocarbons in anthropogenic impacted soils of the Niger Delta, Nigeria. *Environ Forensics*. Published online 2021.
- Aliftian Nantigiri MH, Handayani S, Veronica V. Pengaruh Brand Image, Harga, Dan Ketepatan Waktu Pengiriman Terhadap Keputusan Pembelian Pada Jasa Pengiriman J&T Express Cabang Bekasi Tahun 2021. *J Manaj Bisnis Transp dan Logistik*. 2021;7(2):181-192. doi:10.54324/j.mbt.v7i2.660
- Fatmawati R, Winarto, Fatmawati R. Kualitas Pelayanan Perusahaan J & T Express terhadap Loyalitas. *J Apl Adm*. 2021;24:152-158.
- Nafisyah, D. A. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Bonus Karyawan Berdasarkan Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Jember).
- Ninda Permata D, Gajah Mada J, Sei Ladi Batam B. Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Bonus Karyawan Menggunakan Metode Topsis. *J Inf Syst Technol*. 2020;06(06):53-67.
- Rakhman, F. A. (2020). Pengalihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional: Suatu Analisa Kompensasi Atas Penghapusan Jabatan Eselon III Dan IV Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. *Jurnal Aparatur*, 4(2), 53-66.
- Sudibjo, N., & Ananta, A. S. (2021). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Keadilan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan*, 16(2), 113-127.
- Sofyan A. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sicpa Peruri Securink. *J Manaj Bisnis Kreat*. 2017;2(2):24-40. doi:10.36805/manajemen.v2i2.294
- Shaaban AMF, Hafez AI, Abdel-Fatah MA, Abdel-Monem NM, Mahmoud MH. Process engineering optimization of nanofiltration unit for the treatment of textile plant effluent in view of solution diffusion model. *Egypt J Pet*. 2016;25(1):79-90. doi:10.1016/j.ejpe.2015.03.018
- Sayuti A. Skripsi Abdurahman Sayuti Pdf. Published online 2020:3. Nantigiri MHA, Handayani S, Veronica V. Brand Image, Harga dan Ketepatan Waktu Pengiriman Terhadap Keputusan Pembelian. *J Manaj Bisnis Transp dan Logistik*. 2022;7(3):247. doi:10.54324/j.mbt.v7i3.760
- Van de Wiele T, Vanhaecke L, Boeckaert C, et al. Human colon microbiota transform polycyclic aromatic hydrocarbons to estrogenic metabolites. *Environ Health Perspect*. 2005;113(1):6-10. doi:10.1289/ehp.7259

Zamrodah Y. Bab li Tinjauan Pustaka Penelitian Terdahulu. 2016;15(2):1-23.

Suhartini S. Keadilan dalam Pemberian Kompensasi. *J Siasat Bisnis*.2009;ed(khus):103-114. doi:10.20885/jsb.ed.khus.art7.

Organisasional, Keadilan, et al. *Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan*. no. 1, 2015, pp. 86–98, doi:10.9744/jmk.17.1.86.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1 Biodata Penulis**Biodata Penulis**

Nama : Winarti
Tempat, Tanggal Lahir : Padang Subur, 15 November 2000
Alamat : Lingkungan Padang Makmur
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Pekerjaan : Mahasiswa
Riwayat Pendidikan
SD : Min 01 Luwu
SMP : SMP Negeri 1 Bua Ponrang
SMA : SMA Negeri 4 Luwu
Perguruan Tinggi : Universitas Fajar
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
No. Telepon : 081952012739
E-Mail : wiinartiwy231@gmail.com



Makassar, 25 Agustus 2023

Winarti

DAFTAR PERTANYAAN

1. Apakah perusahaan tempat anda bekerja memberikan bonus kepada anda secara rutin? Jika rutin bagaimana urutan pemberian bonus tersebut?
2. Apakah perusahaan tempat anda bekerja telah memberikan bonus secara adil? Jika adil apakah pemberian bonus tersebut diberikan secara merata pada semua karyawan? Dan jika tidak bagaimana tanggapan anda jika bonus tersebut tidak adil?
3. Apakah bonus yang anda terima telah sesuai dengan yang diharapkan? Jika sesuai bagaimana tanggapan anda mengenai itu? Dan jikapun tidak sesuai yang diharapkan bagaimana cara anda menyikapinya?
4. Apakah bonus yang diberikan mendorong anda untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan? Dan bentuk potensi seperti apa yang anda lakukan pada perusahaan tersebut?
5. Apakah anda merasa terpuaskan oleh bonus yang diberikan perusahaan? Dan apa harapan anda kedepannya pada perusahaan mengenai pemberian bonus tersebut?

HASIL WAWANCARA

Nama : Rahmat

Jenis kelamin : Laki-laki

Umur : 21 tahun

Jabatan di J&T *Express* : Sebagai Kurir (Pengantar paket)

| No. | Daftar pertanyaan | Jawaban |
|-----|--|--|
| 1. | Apakah perusahaan tempat anda bekerja memberikan bonus kepada anda secara rutin? jika rutin bagaimana pemberian bonusnya? | Pemberian bonusnya tergantung dari pencapaian target perbulannya, pembagian bonusnya pun merata pada semua karyawan |
| 2. | Apakah perusahaan tempat anda bekerja telah memberikan bonus secara adil? Jika adil apakah pemberian bonus tersebut diberikan secara merata pada semua karyawan? Dan jika tidak bagaimana tanggapan anda jika bonus tersebut tidak adil? | Jika masalah bonusnya semua merata tergantung juga dari pencapain, ada target dari perorang dan dari kantor juga dan tidak pernah pembagian bonus tersebut tidak merata. Mengenai target pertama itu target delivery kedua target pengiriman dan ada juga tarif jika kurirnya reguler atau shopee itu juga berbagai. |
| 3. | Apakah bonus yang anda terima telah sesuai dengan yang diharapkan? Jika sesuai bagaimana tanggapan anda mengenai itu? Dan jikapun tidak sesuai yang diharapkan bagaimana cara anda menyikapinya? | Telah sesuai dengan harapan dan terkendala serta tanggapan yang diberikan ialah telah sesuai dengan kinerja yang dilakukan |
| 4. | Apakah bonus yang diberikan mendorong anda untuk memberikan potensi terbaik bagi perusahaan? Dan bentuk | Dalam hal ini sudah menjadi tanggung jawab saya selaku karyawan bahwa apa yang saya kerjakan dapat saya terapkan pada perusahaan |

| | | |
|-----------|--|--|
| | potensi seperti apa yang anda lakukan pada perusahaan tersebut | |
| 5. | Apakah anda merasa terpuaskan oleh bonus yang diberikan perusahaan? Dan apa harapan anda kedepannya pada perusahaan mengenai pemberian bonus tersebut? | Ahamdulillah terpuaskan dan jika bisa agar kedepannya ada tambahan bonus yang diberikan perusahaan |

Nama : Bayu

Jenis kelamin : Laki-laki

Umur : 27 tahun

Jabatan di J&T *Express*: Sebagai Kurir (Pengantar paket)

| No. | Daftar pertanyaan | Jawaban |
|-----|--|---|
| 1. | Apakah perusahaan tempat anda bekerja memberikan bonus kepada anda secara rutin? jika rutin bagaimana pemberian bonusnya? | Pemberian bonus tergantung dari karyawan masing-masing jika karyawannya rajin bonusnya sesuai dengan apa yang didapat karena ada beberapa juga sprinter dari J&T yang tidak terlalu fokus dengan bonus ada juga yang fokus |
| 2. | Apakah perusahaan tempat anda bekerja telah memberikan bonus secara adil? Jika adil apakah pemberian bonus tersebut diberikan secara merata pada semua karyawan? Dan jika tidak bagaimana tanggapan anda jika bonus tersebut tidak adil? | Jika soal pemberian bonusnya sebenarnya tidak merata karena kembali dari masing-masing karyawan ada yang dapat sekian tergantung dari sprinternya jika memang dia serius kerja pasti tinggi bonus yang dia dapat, begitupun sebaliknya dan ini berhubungan dengan target karena jika melebihi dari target akan lebih pula karena ada juga yang tidak dapat target, soal targetnya itu perhitungannya hitungan paket karena di J&T sekarang ada target delivery nya 1.800 dan pakatnya tergantung dari yang datang karena kita tidak tau berapa paket yang datang tiap hari, biasanya rata-rata seratusan untuk sekarang |
| | Apakah bonus yang anda terima | Bonus yang saya dapat telah |

| | | |
|----|--|--|
| 3. | telah sesuai dengan yang diharapkan? Jika sesuai bagaimana tanggapan anda mengenai itu? Dan jikapun tidak sesuai yang diharapkan bagaimana cara anda menyikapinya? | sesuai dengan apa yang saya kerjakan, karena sekarang dilihat dari kondisi yang ada dikantor setara dengan apa yang telah saya kerja dan apa yang saya dapat juga |
| 4. | Apakah bonus yang diberikan mendorong anda untuk memberikan potensi terbaik bagi perusahaan? Dan bentuk potensi seperti apa yang anda lakukan pada perusahaan tersebut | Potensinya pasti ada karena dengan adanya bonus memacu agar semangat bekerja, karena jika hanya berharap gaji pokok tidak cukup apalagi yang telah berkeluarga memiliki banyak kebutuhan |
| 5. | Apakah anda merasa terpuaskan oleh bonus yang diberikan perusahaan? Dan apa harapan anda kedepannya pada perusahaan mengenai pemberian bonus tersebut? | Jika soal bonusnya saya puas cuman saya berharap agar kedepannya ada penambahan bonus lagi. |

Nama : Alif

Jenis kelamin : Laki-laki

Umur : 25 tahun

Jabatan di J&T *Express*: Sebagai kurir (Pengantar paket)

| No. | Daftar pertanyaan | Jawaban |
|-----|--|--|
| 1. | Apakah perusahaan tempat anda bekerja memberikan bonus kepada anda secara rutin? jika rutin bagaimana pemberian bonusnya? | Pemberian bonusnya sesuai target, targetnya itu 1.800 sudah ada pencairan bonus dan jika di 2.700 itu akan ada lagi pencairan bonusnya jadi tergantung target |
| 2. | Apakah perusahaan tempat anda bekerja telah memberikan bonus secara adil? Jika adil apakah pemberian bonus tersebut diberikan secara merata pada semua karyawan? Dan jika tidak bagaimana tanggapan anda jika bonus tersebut tidak adil? | Jika secara merata mungkin tidak merata karna tergantung targetnya yang di capai, jika adil tergantung dari kurir yang mengantar dan ada berapa paket yang dia antar tergantung jika mencapai 1.800 ada nominalnya berapa dan jika mencapai 2.800 ada nominalnya juga, |
| 3. | Apakah bonus yang anda terima telah sesuai dengan yang diharapkan? Jika sesuai bagaimana tanggapan anda mengenai itu? Dan jikapun tidak sesuai yang diharapkan bagaimana cara anda menyikapinya? | tergantung dari perusahaan sebagai karyawan hanya mengikuti saja aturan perusahaan sesuai tidak sesuai mesti ikuti aturan bonusnya |
| 4. | Apakah bonus yang diberikan mendorong anda untuk memberikan potensi terbaik bagi perusahaan? Dan bentuk potensi seperti apa yang anda lakukan pada perusahaan tersebut | maksimalkan saja bentuk kinerjanya yang dengan cara memberikan yang terbaik pada perusahaan |

| | | |
|-----------|--|--|
| | | |
| 5. | Apakah anda merasa terpuaskan oleh bonus yang diberikan perusahaan? Dan apa harapan anda kedepannya pada perusahaan mengenai pemberian bonus tersebut? | Terpuaskan, semoga tahun depan ada penambahan bonus yang diberikan |

(Hasil wawancara 7 Agustus 2023)

Nama : Riyaz

Umur : 25 tahun

Jenis kelamin : Laki-laki

Jabatan di J&T *Express*: Sebagai kurir (pengantar paket)

| No. | Daftar pertanyaan | Jawaban |
|-----|--|---|
| 1. | Apakah perusahaan tempat anda bekerja memberikan bonus kepada anda secara rutin? jika rutin bagaimana pemberian bonusnya? | Diberikan secara rutin tetapi pemberian bonusnya tidak sama karena masing-masing beda capaian targetnya |
| 2. | Apakah perusahaan tempat anda bekerja telah memberikan bonus secara adil? Jika adil apakah pemberian bonus tersebut diberikan secara merata pada semua karyawan? Dan jika tidak bagaimana tanggapan anda jika bonus tersebut tidak adil? | adil namun kembali lagi itu beda beda diberikan dikantor karna sesuai dengan target yang dicapai setiap karyawan |
| 3. | Apakah bonus yang anda terima telah sesuai dengan yang diharapkan? Jika sesuai bagaimana tanggapan anda mengenai itu? Dan jikapun tidak sesuai yang diharapkan bagaimana cara anda menyikapinya? | Telah sesuai dengan harapan, jalani saja prosesnya karena ini prosedur dari kantor tergantung pribadi saja yang harus giat lagi bekerja |
| 4. | Apakah bonus yang diberikan mendorong anda untuk memberikan potensi terbaik bagi perusahaan? Dan bentuk potensi seperti apa yang anda lakukan pada perusahaan tersebut? | mendorong karena adanya bonus itu sendiri dapat memberi semangat bekerja dan bisa memacu diri untuk lebih rajin lagi bekerja |

| | | |
|-----------|--|--|
| | | |
| 5. | Apakah anda merasa terpuaskan oleh bonus yang diberikan perusahaan? Dan apa harapan anda kedepannya pada perusahaan mengenai pemberian bonus tersebut? | terpuaskan tapi jika bisa kedepannya lebih lagi bonus yang diberikan |

Nama : Samsuardi
 Umur : 33 tahun
 Jenis kelamin : Laki-laki
 Jabatan di J&T *Express*: Sebagai proprocessing

| No. | Daftar pertanyaan | Jawaban |
|-----|--|---|
| 1. | Apakah perusahaan tempat anda bekerja memberikan bonus kepada anda secara rutin?jika rutin bagaimana pemberian bonusnya? | pemberian bonus itu ada dari office printer ada bonus pick up, delivery khusus untuk jabatan proprocessing hanya gaji pokok karena beda jabatan office printer beda bonus kordinator dia hanya terima gaji pokok saja |
| 2. | Apakah perusahaan tempat anda bekerja telah memberikan bonus secara adil? Jika adil apakah pemberian bonus tersebut diberikan secara merata pada semua karyawan? Dan jika tidak bagaimana tanggapan anda jika bonus tersebut tidak adil? | Jika pemberian bonus secara merata, telah merata pada karyawan dan adil hanya saja tergantung lagi pick upnya dan delivery nya |
| 3. | Apakah bonus yang anda terima telah sesuai dengan yang diharapkan? Jika sesuai bagaimana tanggapan anda mengenai itu? Dan jikapun tidak sesuai yang diharapkan bagaimana cara anda menyikapinya? | Bonusnya telah sesuai sesuai tergantung lagi kembali di pertanyaan nomor satu itu tergantung apakah capaian targetnya, begitupun delivery dan jikapun tidak sesuai cara menyikapinya ialah menambah atau mencari istilahnya menambah pick up menambah delivery disitu akan muncul penyesuaian bonus |

| | | |
|----|---|--|
| 4. | Apakah bonus yang diberikan mendorong anda untuk memberikan potensi terbaik bagi perusahaan? Dan bentuk potensi seperti apa yang anda lakukan pada perusahaan tersebut? | ada potensi karena dengan pemberian bonus menjadikan karyawan semangat dalam bekerja dan dimana-mana karyawan jika ada bonus pasti ada potensinya, potensinya itu lebih meningkatkan lagi kinerjanya |
| 5. | Apakah anda merasa terpuaskan oleh bonus yang diberikan perusahaan? Dan apa harapan anda kedepannya pada perusahaan mengenai pemberian bonus tersebut? | terpuaskan dan untuk bonus kedepannya untuk perusahaan tetap dijalankan karena kita memberikan kontribusi bagi perusahaan, perusahaan juga sebaliknya saling ada feedback |

Nama : Nurfaidah
 Umur : 27 tahun
 Jenis kelamin : Perempuan
 Jabatan di J&T *Express*: Sebagai admin

| No. | Daftar pertanyaan | Jawaban |
|-----|--|--|
| 1. | Apakah perusahaan tempat anda bekerja memberikan bonus kepada anda secara rutin? jika rutin bagaimana pemberian bonusnya? | sebagai admin bonusnya tidak ada, tetapi jika tanggal merah dan ada kerja tambahan yang diberikan akan diberi upah dalam satu hari itu 75 ribu. selain itu sudah tidak ada |
| 2. | Apakah perusahaan tempat anda bekerja telah memberikan bonus secara adil? Jika adil apakah pemberian bonus tersebut diberikan secara merata pada semua karyawan? Dan jika tidak bagaimana tanggapan anda jika bonus tersebut tidak adil? | Jika sesama admin telah sesuai kak karna tergantung pada tanggal merah karena pada bagian admin memang tidak ada targetnya jadi bonusnya pun tidak ada |
| 3. | Apakah bonus yang anda terima telah sesuai dengan yang diharapkan? Jika sesuai bagaimana tanggapan anda mengenai itu? Dan jikapun tidak sesuai yang diharapkan bagaimana cara anda menyikapinya? | Telah sesuai cuman jika lembur dia tidak ada bonus tambahannya Cuma gaji pokok saja |
| 4. | Apakah bonus yang diberikan mendorong anda untuk memberikan potensi terbaik bagi perusahaan? Dan bentuk | Jika potensinya kita bekerja sesuai dengan kemampuan saja yang pastinya berikan yang terbaik bagi perusahaan |

| | | |
|-----------|--|--|
| | potensi seperti apa yang anda lakukan pada perusahaan tersebut? | |
| 5. | Apakah anda merasa terpuaskan oleh bonus yang diberikan perusahaan? Dan apa harapan anda kedepannya pada perusahaan mengenai pemberian bonus tersebut? | puas cuma jika bisa ketika lembur dapat diberikan bonus tambahan |

DOKUMENTASI



Nama : Rahmat

Usia : 21 Tahun

**Jabatan : Kurir (Pengantar Paket)
(Hasil wawancara 7 Agustus 2023)**



Nama : Bayu

Usia : 27 Tahun

**Jabatan : Kurir (Pengantar Paket)
(Hasil wawancara 7 Agustus 2023)**



Nama: Alif

Usia : 31 Tahun

**Jabatan : Kurir (Pengantar Paket)
(Hasil wawancara 7 Agustus 2023)**



Nama : Riyaz

Usia : 25 Tahun

**Jabatan : Kurir (Pengantar Paket)
(Hasil wawancara 7 Agustus 2023)**



Nama : Samsuardi
Usia :33 Tahun
Jabatan : Proprocessing
(Hasil wawancara 7 Agustus 2023)



Nama :Nurfaidah
Usia : 27 Tahun
Jabatan : Admin
(Hasil wawancara 7 Agustus 2023)