

PENGARUH BONUS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE CABANG KOTA SUNGAI PENUH

Edia Satria

Program Studi Manajemen STIE Sakti Alam Kerinci

E-Mail: ediasatria@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to test whether there is an influence given by the bonus and work environment variables on work performance. The sample in this study amounted to 30 employees who work at PT. Prudential Life Assurance Full of Sungai Penuh Branch. The data analysis tool used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially or simultaneously there is an effect of the bonus and work environment variables on work performance, with the magnitude of the effect being 68.4%.

Keywords: *Work Performance; Bonus; Work environment*

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menguji apakah ada pengaruh yang diberikan oleh variabel bonus dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan yang bekerja di PT. Prudential Life Assurance Cabang Kota Sungai Penuh. Alat analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh dari variabel bonus dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, dengan besaran pengaruhnya yaitu 68,4%.

Kata Kunci: Prestasi Kerja; Bonus; Lingkungan Kerja

1. PENDAHULUAN

Bonus diperusahaan berbeda beda, pengaturannya tergantung pada situasi dan kondisi keuangan perusahaan maupun misi perusahaan dalam mengelola perusahaan tetapi yang berlaku umum tentang kriteria pemberian bonus adalah berdasarkan posisi atau jabatan, masa kerja, serta mencapai target tertentu. Bonus-bonus tahunan dinamakan sebagai sarana motivasi. Mereka didesain untuk memberikan penghargaan kepada karyawan untuk menjalankan tanggung jawab mereka dan untuk membiarkan hasil yang superior. Tapi perusahaan harus berhati hati menetapkan tujuan atau target kepada karyawannya jika tujuan atau target yang diberikan kepada karyawan tidak realistis maka kedua belah pihak bisa mengalami kekecewaan. Karyawan merasa kecewa dengan perlakuan perusahaan akibatnya lama kelamaan produktivitas para karyawan akan menurun sehingga bisa membahayakan masa depan perusahaan. Bergantung pada program bonus dan jabatan dalam organisasi, Bonus mungkin bukan selalu bisa memacu prestasi karyawan, dalam bebarapa program bonus perusahaan berusaha mencapai targetnya sendiri, contohnya perusahaan mungkin harus mencapai minimal penerimaan bersih tertentu atau kepuasan pelanggan pada level tertentu atau posisi kompetitif tertentu, posisi kompetitif dan kepuasan pelanggan yang diharapkan perusahaan tentu hal itu harus di dukung dengan bagaimana kariawan dalam bekerja, jika kariawan bekerja maksimal maka tentu ada kepuasan tersendiri dari pelanggan.

Maka peran karyawan sangat penting, perusahaan harus bisa memaksimalkan kinerja kariawan. Selain bonus lingkungan kerja juga sangat penting dalam menunjang produktivitas dan kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang berkualitas.

Salah satu lembaga keuangan yang menerapkan bonus dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu lembaga pengasuransian jiwa PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh dari pengamatan awal yang telah dilakukan peneliti mendapatkan bahwa asuransi ini menerapkan sistem bonus dalam usaha meningkatkan kualitas. Penerapan bonus di PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh penuh bagi karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap, untuk itu bonus tetap maupun tidak tetap mengikuti ketentuan yang berlaku di perusahaan dalam hal ini sistem pemberian bonus dan komisi maupun pencapaian target berbeda dengan karyawan sales yang merupakan karyawan tidak tetap. Untuk karyawan yang berstatus karyawan tetap atau kontrak pemberian bonus sama halnya juga dengan karyawan tidak tetap, tetapi yang membedakannya yaitu besaran bonus yang didapatkan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014). Menurut Hasibuan (2010) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Adapun indikator-indikator dari Prestasi Kerja yaitu:

1. Hasil Kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja menurut Mangkunegara (2014) yaitu terdiri dari:

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).
2. Faktor Motivasi. Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Adapun beberapa faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang baik yaitu bonus dan lingkungan kerja.

Bonus

Bonus didefinisikan sebagai imbalan berbentuk uang atau hal lain atas apa yang telah dikerjakan atau apresiasi terhadap kinerja dan Prestasi Kerja Karyawan. Selain itu tujuan memberikan bonus adalah strategi manager untuk memacu karyawan agar bekerja lebih maksimal. Bonus itu sendiri adalah tambahan upah yang diterima pekerja atau karyawan karena ada suatu hal. artinya karyawan yang hanya mengandalkan gaji atau upah, karyawan tersebut bekerja hanya seadanya, dengan diberlakukan bonus maka diharapkan mendorong karyawan supaya kinerjanya lebih baik lagi.

Indikator-indikator bonus adalah sebagai berikut:

1. Sederhana. Peraturan dari sistem insentif haruslah singkat, dapat dimengerti.
2. Spesifik. Tidak cukup hanya dengan mengatakan, hasilkan lebih banyak atau jangan terjadi kecelakaan. Karyawan perlu tahu dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai. Setiap karyawan seharusnya mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibebankan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivita.

Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
3. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
4. Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian dengan studi kasus ini dilakukan dengan menggunakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Penelitian yang dalam kegiatan analisis datanya menggunakan metode statistik dengan tujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

Jenis Dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data penelitian ini tergolong kedalam data primer yakni merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dan merupakan sumber utama. Data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang meliputi karyawan PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh. Berdasarkan sifatnya, data penelitian ini tergolong pada data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penyebaran kuisioner atau angket. Teknik angket ini digunakan untuk mengungkapkan data tentang variabel Bonus dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh. Sedangkan sampel penelitian ini yaitu sebagian karyawan PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh yang berjumlah 30 orang. Ukuran tersebut didasarkan pada pendapat Roscoe (1975) dimana untuk penelitian multivariat, ukuran sampel dapat ditentukan dari jumlah variabel yang dikali 10. Maka diketahui jumlah seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel X	Konstanta	Koef. Regresi	Sig.	Alpha	Keterangan
Bonus	8,159	2,079	0,021	0,05	H ₁ diterima
Lingkungan Kerja	(Sig. 0,000)	4,637	0,000	0,05	H ₂ diterima

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26

- a. Dari tabel diatas terlihat nilai konstanta sebesar 8,158 (positif) dengan taraf signifikansi 0,000, yang mana apabila diasumsikan bahwa variabel independen yakni Bonus (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak mengalami perubahan (konstan), maka Prestasi Kerja (Y)

Karyawan PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh masih dalam kategori baik (positif).

- b. Tabel 1 diatas juga memberikan informasi bahwa nilai koefisien regresi variabel Bonus (X_1) sebesar 2,079 dimana nilai tersebut bertanda positif dan signifikan pada level $0,021 < 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa arah pengaruh dari Bonus (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah positif, artinya setiap peningkatan pemberian bonus akan meningkatkan prestasi kerja Karyawan PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh.
- c. Dari tabel diatas juga dapat dilihat nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 4,637 (positif) dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka diketahuilah arah pengaruh dari variabel tersebut terhadap Prestasi Kerja (Y) juga positif, artinya semakin baik Lingkungan Kerja (X_2) akan meningkatkan Prestasi Kerja (Y) Karyawan PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh

2) Uji Hipotesis

a. Pengaruh Bonus (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh

Dari tabel 1 diatas terlihat nilai signifikansi variabel bonus sebesar 0,021 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05, maka H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Bonus (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh

Dari tabel 1 diatas juga dapat dilihat besaran nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X_2) yaitu 0,005 dimana nilai tersebut juga kecil dari 0,05 maka H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh.

c. Pengaruh Bonus (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh

Tabel 2.
Uji Kecocokan Model

F_{hitung}	Sig.	Adj. R Square	Keterangan
87,24	0,000	0,684	H_3 diterima

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26

Dari tabel 2 diatas terlihat nilai signifikansi dari hasil uji F sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_3 diterima. Artinya secara bersama-sama (simultan) variabel independen yang terdiri dari Bonus (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh. Atau dengan kata lain model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini dinyatakan cocok (*fit*). Selain itu juga terlihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,684, artinya besaran

pengaruh dari seluruh variabel independen tersebut adalah 68,4%, sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis baik uji t (secara parsial) maupun uji F (secara simultan) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari seluruh variabel independen yang terdiri dari Bonus (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan PT. Prudential Indonesia Cabang Sungai Penuh. Adapun besarnya pengaruh tersebut yaitu 68,4%.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahman, S. (2015). *Metode Penelitian (Suatu Pemikiran dan Penerapan)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Adiprayitno, A.I. (2017). “Pengaruh kualitas layanan dan harga terhadap keputusan penggunaan jasa pengiriman barang (JNE) diagen putro agung wetan surabaya”. Universitas Negeri Surabaya.
- Akhmad, J. (2016). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen Warung Lesehan di Jalan Protokol Yogyakarta. *Jurnal. STIE Widya Wiwaha*.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Basuki, A & Nano. (2016). Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi Spss & Eviews). Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Desiana. (2012). *Metodologi Penelitian*. Sungai Penuh :STAIN Kerinci.
- Buchari, A. (2015). *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Penerbit Andi offset.
- Basu, S. (2016). *Azazas Marketing*. Yogyakarta : Liberty
- Durri, A. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Edition. Prentice Hall Inc. UpperSaddle River. New Jersey. Levy & Weitz. 21. *Retailing Management*, Mc. Graw Hill, New York.
- Engel, dkk. 2015. *Manajemen Pemasaran*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Foster, bob. 2018. *Manajemen Ritel*. Bandung.
- Engel. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2014, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Pertama, Cetakan Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Halim, Abdul. 2016. *Analisis Investasi*. Salemba Empat: Jakarta
- Hamdani, A & Rambat. (2011). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta : Salemba Empat.
- Indriyo, G.S. (2014). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPFE.
- Hurriati. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Alfabeta.

- Idrus, M. (2019). Metode Penelitian Ilmu Sosial. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama. Kotler, P. (2012). Manajemen Pemasaran, Edisi Milenium. (2002). Jakarta: PT.Prehalindo
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2019. Manajemen Pemasaran, Edisi Ketiga Belas. Jilid 2. Terjemahan oleh Bob Sabran. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Kotler, Philip dan Armstrong. 2016. Prinsip-prinsip Pemasaran. Edisi Ketiga. Jilid I. Jakarta: Erlanga.
- Kotler, P., Bowen, J. dan Maken, J. 2016. Marketing for Hospitality dan Tourist Second
- Kotler, P. 2017. Manajemen Pemasaran : Analisa Perencanaan dan Pengendalian. BPFE UI. Edisi Indonesia.
- Lupiyoadi, 2011. Intisari Pemasaran dan Unsur-Unsur Pemasaran. CV Linda Karya, Bandung
- Ma'ruf, Hendri, 2016, Manajemen Pemasaran Ritel, Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mowen, J.C. & Michael, M. 2011. Perilaku konsumen (5th ed.). (Dwi Kartika Yahya, Trans.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Muljono, D. (2012). Buku Pintar Strategi Bisnis (Koperasi Simpan Pinjam). Yogyakarta : Andi Offset.
- Purnama, 2011. Strategy Marketing Plan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ridwan, 2012. Metode Penelitian, PT .Erlangga, Jakarta. Schiffman dan Kanuk. 2017. Perilaku Konsumen. Edisi 7. Jakarta : Indeks.
- Rismiati Catur, E. dan Suratno, Bondan. 2011. Manajemen Pemasaran Jasa. Salemba Empat: Jakarta.
- Sofian, A. (2014). Manajemen Pemasaran. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. Stanton. (2015). Manajemen Pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Sugiyono. (2014). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Syakirman. (2011). Pedoman Karya Ilmiah (Skripsi dan Tesis untuk ilmu-Ilmu Keislaman). Padang: Kopertais Wilayah VI.