

Hubungan Pemberian Bonus Terhadap Kreativitas Kerja Karyawan pada Usaha Marianca Mebel di Kabupaten Wajo

Andi Sumangelipu, Sitti Maryam, Indra Heriⁱ
ⁱInstitut Ilmu Hukum dan Ekonomi Lamaddukelleng

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Marianca Mebel di Pallawarukka Kecamatan Pammana. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif dengan membagikan kuisioner kepada 30 responden. Pengambilan analisis korelasi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bonus berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan pada Marianca Mebel di Pallawarukka Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo.

Kata Kunci: *pemberian bonus, kreativitas kerja*

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak usaha mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada usaha tersebut.

Untuk mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya suatu tujuan maka perlu adanya motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji ataupun upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap kerja yang dilakukan atau mengupayakan bonus yang proporsional dan juga bersifat progresif karena bonus sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai atau karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai kemampuan masing-masing.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada perusahaan, unsur manusia (dalam hal ini karyawan) perlu senantiasa dimodifikasi dan diarahkan sehingga mereka dapat menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan. Dengan menyadari bahwa kunci sukses suatu usaha bukan hanya pada teknologi yang unggul, pemasaran yang baik atau pinjaman dana yang cukup besar, melainkan juga faktor manusianya, maka semangat kerja merupakan salah satu hal yang utama dan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan perlu memberikan insentif perangsang untuk kepuasan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pada umumnya karyawan akan bekerja dengan baik apabila kebutuhan hidup dan kepuasan mereka terpenuhi dengan sewajarnya, tetapi pemenuhan kebutuhan ini

tidak bersifat mutlak, karena tidak semua karyawan memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaannya, untuk menghadapi kenyataan tersebut pimpinan perusahaan seharusnya menjamin pemberian imbalan atas tenaga dan pikiran yang telah di berikan oleh para karyawan yaitu dalam bentuk bonus, pemberian bonus terhadap karyawan harus dilakukan dengan cermat terutama dalam bentuk uang berupa gaji dan upah.

Masalah pemberian bonus ini sudah diperhitungkan pada usaha mebel yang di Pallawarukka yaitu Marianca Mebel. Prestasi para karyawan, ditimbulkan oleh dua hal yaitu kemampuan dan daya dorong, kemampuan seseorang ditentukan dengan kualifikasi yang dimilikinya seperti pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu dalam diri seseorang dan hal-hal di luar dirinya, daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif, daya dorong di luar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan dan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhinya. Pemimpinan harus dapat memilih sarana atau meningkatkan semangat kerja karyawan tanpa membawa pengaruh negatif terhadap organisasi maupun perusahaan yang dipimpinya. Faktor kesejahteraan karyawan adalah hal yang mutlak harus di perhatikan oleh pemilik perusahaan, bonus dapat menjadi alat motivasi yang baik, bukan lagi karyawan dari sebuah bisnis yang berukuran sangat kecil. Bonus juga sebaliknya membuang-buang uang. Bagaimana bonus direncanakan dan dikelola akan membuat segalanya berbeda, misalnya bonus dikelola dengan benar dapat memperkuat perilaku yang mengarah ke keberhasilan perusahaan anda, dengan cara memberikan penghargaan kepada orang yang memberi kontribusi khusus pada organisasi. Bonus yang dikeluarkan secara tidak tepat akan membuat kecewa karyawan yang berharap mendapatkan bonus namun tidak senang dengan apa yang mereka terima.

Tujuan utama dari pemberian bonus ini untuk meningkatkan semangat kerja karyawan karena dengan ini karyawan bisa bekerja dengan baik sehingga bisa menimbulkan kreativitas dan inovasi untuk mengembangkan ide-ide baru dalam menentukan cara-cara baru. Dengan memiliki kreativitas maka perusahaan akan memiliki terobosan baru untuk usahanya dan memiliki peluang usaha untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Jika kreativitas dikembangkan maka perusahaan tersebut akan maju dan mengembangkan kreativitasnya maka perusahaan akan tertinggal oleh perusahaan lain oleh karena itu perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai tingkat kreativitas yang tinggi agar perusahaan dapat berkembang dan maju.

Perlu kiranya untuk mencoba mengangkat suatu penelitian dengan judul "Hubungan pemberian bonus terhadap kreativitas kerja karyawan pada Marianca Mebel di Pallawarukka Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo".

METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara hubungan pemberian bonus terhadap kreativitas kerja karyawan pada marianca di Pallawarukka Kecamatan Pammana, digunakan rumus analisis korelasi. Korelasi merupakan suatu teknik statistika yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara dua variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2) - (\sum x)^2} (n \sum y^2) - (\sum y)^2}$$

Di mana:

X	= pemberian bonus
Y	= kreativitas karyawan
N	= banyaknya pasangan data X dan Y
$\sum x$	= total jumlah dari variabel X
$\sum y$	= total jumlah dari variabel Y
$\sum x^2$	= kuadrat jumlah dari variabel X
$\sum y^2$	= kuadrat jumlah dari variabel Y
$\sum xy$	= hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

PEMBAHASAN

Unsur pemberian bonus sebagai variabel bebas (X) dengan jumlah indikator dari variabel bebas adalah sebanyak tiga indikator tersebut akan diuraikan secara deskriptif dengan mengacu pada hasil penelitian di lapangan dan pada tingkat kreativitas kerja karyawan pada Marianca Mebel sebagai variabel terikat (Y) hasil pengelolaan data untuk mengetahui hubungan pemberian bonus terhadap kreativitas kerja karyawan pada Marianca Mebel.

Sistem Pemberian Bonus

Pemberian bonus pada marianca mebel biasanya pada saat menjelang lebaran baik lebaran idul fitri maupun idul adha, karena pada saat itu jumlah mebel yang terjual melebihi target pertahunnya. Adapun indikator-indikator yang diukur pada variabel bebas (X):

1. Jumlah waktu yang digunakan

Dari hasil wawancara dengan pemilik marianca mebel, telah dinyatakan bahwa dalam melakukan proses pembuatan mebel mana yang disebut di sini yaitu sofa dalam satu karyawan bisa membuat 4-6 set perharinya. Waktu kerja mulai pagi sampai malam hari.

2. Jumlah Pegawai yang dipakai

Karyawan atau pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi, tanpa bantuan dan peran para karyawan, program kerja yang telah ditetapkan tidak dapat terlaksanakan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perlu kerja sama yang terkoordinasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat benar-benar terlaksana. Untuk mengimplementasikan kedisiplinan para karyawan tidak cukup hanya dengan mempertajam penganan sanksi atau ancaman saja, tetapi perlu disertai dengan perbaikan tingkat kesejahteraan para karyawan.

Pegawai yang dipakai pada marianca mebel yaitu 13 orang di mana jumlah laki-laki sebanyak 23 orang dan perempuan 7 orang, adapun yang dikerjakan tergantung keahlian masing-masing karyawan. Konsumen utamanya adalah masyarakat sekitar tapi jangkauan penjualan sudah mencakup luar kota.

3. Jumlah biaya yang digunakan

Biaya berperan sangat penting dalam suatu usaha tanpa biaya perusahaan tidak bisa beroperasi karena bahan, alat dan gaji karyawan harus ada.

Biaya yang dikeluarkan sekitar Rp. 50.000.000, sebagian besar untuk membeli peralatan pertukangan (termasuk memesan bahan baku setengah jadi) dan bahan-bahan yang digunakan untuk membuat sofa, selebihnya adalah biaya operasional, para karyawan diberi upah perbulannya sekitar Rp. 750.000 perbulannya kemudian ia juga memberikan bonus tambahan bagi karyawan bagi yang berhasil membuat suatu produk mebel yang menarik, yang tentunya memiliki nilai estetika dan bernilai ekonomi yang tinggi pula. Memang bila dipikir upah yang diberikan terhadap para karyawan sangat kecil, namun karena ingin menyenangkan karyawannya, maka ia rasa upah tersebut cukup bagi para karyawannya.

Tabel 1. Skor butir pernyataan pada variabel X sistem pemberian bonus

No. Indikator	Skor yang diperbolehkan	Skor ideal	Persentase	Kriteria
1	112	160	70	Setuju
2	133	160	83,125	Sangat Setuju
3	138	160	86,25	Sangat Setuju
4	118	160	73,75	Setuju
5	135	160	84,375	Sangat Setuju
6	140	160	87,5	Sangat Setuju
7	131	160	81,875	Sangat Setuju
8	133	160	83,125	Sangat Setuju

Sumber: hasil pengolahan data.

Diperoleh bahwa dari indikator 1 skor yang diperoleh sebanyak 112 tentang pernyataan dalam waktu sehari karyawan bisa menciptakan 1 set sofa dengan persentase 70 (Setuju), indikator 2 dengan skor yang diperoleh 133 tentang pernyataan dalam pemimpin perusahaan memantau secara ketat kedatangan dan kepulangan karyawan dengan persentase 83,125 (sangat setuju), indikator 3 skor yang diperoleh 138 tentang pernyataan 5 set jumlah mebel yang terjual dalam 1 minggu dengan persentase 86,25 (sangat setuju), indikator 4 skor yang diperoleh 188 tentang pernyataan pegawai pada saat ini sudah maksimal dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan persentase 73,75 (setuju), indikator 5 skor yang diperoleh 135 tentang pernyataan pimpinan membuat para karyawan merasa bahwa mereka adalah aset penting dengan persentase 84,375 (sangat setuju), indikator 6 skor yang diperoleh 140 tentang pernyataan pemberian bonus dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan persentase 87,5 (sangat setuju), indikator 7 skor yang diperoleh 131 tentang gaji karyawan dalam 1 bulan sudah lebih dari cukup dengan persentase 81,875 (sangat setuju) dan indikator 8 skor yang diperoleh 133 tentang pernyataan marianca mebel memberikan bonus kepada pelanggan tiap kali menjelang akhir tahun dengan persentase 83,125 (sangat setuju).

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara dengan responden diketahui bahwa sistem pemberian bonus pada marianca mebel tergolong sangat tinggi ini dapat dibuktikan dari pernyataan responden dengan jawaban sangat setuju di mana dalam 1 tahun karyawan bisa mendapat bonus 2 kali dan pada saat itu mebel bisa laku terjual banyak dibandingkan pada hari-hari yang lain.

Tingkat Kreativitas Kerja Karyawan

Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan suatu produk baru. Dengan kata lain kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda. Kemampuan yang

dihasilkan oleh kreativitas merupakan kemampuan dalam membuat sesuatu menjadi baru dalam keberadaannya dan merupakan pembentukan ide-ide baru yang original dan tidak biasa atau unik. Pola pikir dari orang kreatif adalah berpikir *out of the box*, serta memiliki pikiran yang terbuka dan bebas mendekati sesuatu dengan cara baru. Dengan demikian kreativitas dalam berusaha, maka seorang wirausaha selalu memiliki terobosan baru untuk usahanya dan memiliki peluang usaha dan mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Jika kreativitas dikembangkan maka usaha tersebut akan tercapai dengan baik.

Dari hasil wawancara dengan pemilik marianca mebel, telah dinyatakan bahwa pada marianca mebel upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas produk dengan memberikan desain mebel yang lebih baik unik, bervariasi. Untuk desainnya marianca mebel melihat model-model terbaru dari internet dan majalah. Selain membuat, juga bisa merenovasi mebel-mebel yang telah rusak. Bahan baku yang digunakan adalah kayu jati putih dan kayu non jati, seperti misalnya kayu nangka dan lain-lain. Selain bahan baku kayu jati masih diperlukan tambahan beberapa bahan pembantu yang sering digunakan untuk pembuatan mebel antara lain pelitur digunakan untuk mempercantik tampilan mebel, alat kunci, paku, lem, engsel, pasak, dan lain-lain. Alat produksi yang digunakan oleh para tukang mebel terdiri dari alat-alat yang sederhana tetapi ada juga yang tidak modern. Alat-alat mebel tersebut antara lain gergaji, bor, bubut, sekel, asah atau kikir, bengso (alat pemecah kayu) dan pahat.

Tabel 2. Skor butir pernyataan pada variabel Y tingkat kreativitas kerja karyawan

No. Indikator	Skor yang diperbolehkan	Skor ideal	Persentase	Kriteria
1	129	160	80,625	Sangat Setuju
2	135	160	84,375	Sangat Setuju
3	132	160	82,5	Sangat Setuju
4	108	160	67,5	Setuju
5	126	160	78,75	Sangat Setuju
6	137	160	85,625	Sangat Setuju
7	127	160	79,375	Sangat Setuju
8	133	160	83,125	Sangat Setuju

Sumber: hasil pengolahan data.

Diperoleh dari indikator 1 skor yang diperoleh 129 tentang pernyataan orang kreatif tidak pernah menyerah dan selalu memiliki alternatif ide untuk masalah-masalahnya dengan persentase 80,625(Sangat Setuju), indikator 2 skor yang diperoleh 135 tentang pernyataan dalam dunia bisnis persaingan dibutuhkan kreativitas untuk menghasikan ide-ide dan produk yang unggul dibandingkan pesaing kita dengan persentase 84,375(Sangat Setuju), indikator 3 skor yang diperoleh 132 tentang pernyataan untuk menang dalam persaingan maka wirausahaan harus memiliki kreativitas yang tinggi dengan persentase 82,5 (Sangat Setuju), indikator 4 skor yang diperoleh 108 tentang pernyataan penghargaan atas upah atau bonus merupakan motivasi terkuat yang membuat karyawan rajin bekerja dengan persentase 67,5 (setuju), indikator 5 skor yang diperoleh 137 tentang pernyataan produk dikelola dengan menggunakan alat modern dengan persentase 79,375 (Sangat Setuju), indikator 8 skor yang diperoleh 133 tentang pernyataan pengecatan dilakukan dengan metode semprot dengan persentase 83,125 (Sangat Setuju).

Tingkat kreativitas karyawan pada marianca mebel pallawarukka tergolong tinggi ini dibuktikan dari pernyataan responden dengan jawaban sangat setuju dan memang pada mebel marianca memiliki kreativitas dalam berusaha selalu memiliki terobosan baru untuk usahanya serta memiliki peluang usaha untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.

Hubungan Pemberian Bonus Terhadap Kreativitas Kerja Karyawan

Hubungan pemberian bonus terhadap kreativitas kerja karyawan pada marianca mebel dijelaskan dengan menggunakan rumus korelasi. Analisis statistik tentang hubungan pemberian bonus terhadap kreativitas kerja karyawan.

Hasil ikhtisar deskriptif hubungan pemberian bonus terhadap kreativitas kerja karyawan.

Tabel 3. Hubungan pemberian bonus terhadap kreativitas kerja karyawan

No. Indikator	X	Y	x ²	y ²	Xy
1	70	80,625	4900	6499,5844	5643,4
2	83,12	84,375	6908,9344	7118,2969	7012,8344
3	86,25	82,5	7439,0625	6806,25	7115,625
4	73,75	67,5	5439,0625	4556,25	4978,125
5	84,3	78,75	7118,2969	6201,5625	6644,1375
6	87,5	85,62	7657,25	7330,7844	7491,75
7	81,87	79,37	6702,6969	6299,5969	6498,0219
8	83,12	83,12	53073,9344	6908,9344	6908,9344
Σ	649,98	641,85	53073,2376	51721,2595	52292,8282

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Analisis korelasi

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{(n \sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{8.52292,8282 - (649,98)(641,85)}{\sqrt{(8.5073,238) - (649,98)^2} \sqrt{(8.51721,26) - (641,85)^2}}$$

$$r = \frac{418342,6256 - 417189,663}{\sqrt{(424585,9008 - 422474,0004)(413770,076 - 4119711,4225)}}$$

$$r = \frac{1152,9626}{\sqrt{2111,9004}(17198,6535)}$$

$$r = \frac{1152,9626}{1958,993855}$$

$$r = 0,591568104 = 0,59$$

Dari hasil analisis korelasi data dapat disimpulkan bahwa hubungan pemberian bonus terhadap kreativitas karyawan pada marianca mebel adalah sebesar 0,59 (kuat dengan arah positif).

Koefisien Determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pemberian bonus terhadap tingkat kreativitas karyawan.

$$Kd = -r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (-0,59)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,3481 \times 100\%$$

$$Kd = 34,81\%$$

Jadi kontribusi pemberian bonus terhadap tingkat kreativitas karyawan adalah 34,81% sehingga terdapat faktor-faktor lain sebesar 61,19% yang berkontribusi secara simultan terhadap kreativitas karyawan.

Pengujian hipotesis hubungan digunakan uji statistik yang disebut uji t (t-hitung). Uji hipotesis hubungan pada dasarnya adalah menguji signifikan koefisien korelasi, apakah besar kecilnya hubungan yang diperoleh itu kebetulan saja atau memang ada hubungan yang sesungguhnya.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,59\sqrt{8-2}}{\sqrt{1-(0,59)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,59.3}{\sqrt{1-0,3481}}$$

$$t_{hitung} = \frac{1,77}{\sqrt{0,6519}}$$

$$t_{hitung} = \frac{1,77}{0,8074}$$

$$t_{hitung} = 2,192$$

Jadi diperoleh nilai *t hitung* sebesar 2,192. Selain menggunakan *uji t*, pengujian hipotesis hubungan dapat menggunakan kriteria nilai korelasi tebal (*t tabel*) yaitu dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi (*t hitung*) dengan nilai *t tabel*.

Nilai *t hitung* dibanding dengan nilai *t tabel* pada derajat kebebasan *dk/df*:

n-2 pada $\alpha 0,05$

$8-2 = 6$ (angka baris)

$\alpha 0,05$ (angka kolom)

Jika *t hitung* > *t tabel* maka hubungan antara variabel signifikan. Jika *t hitung* < *t tabel* maka hubungan antara variabel tidak signifikan. Jadi *t hitung* = 2,192 dan *t tabel* = 1,943 ini berarti *t hitung* > *t tabel*.

Ho : Tidak ada hubungan signifikan antara pemberian bonus dengan kreativitas karyawan

Hi : Ada hubungan signifikan antara pemberian bonus dengan kreativitas karyawan

Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian bonus terhadap tingkat kreativitas karyawan sehingga *Ho* ditolak dan *Hi*

diterima karena $t_{hitung} 2,192 > t_{tebal} 1,943$.

Ini membuktikan bahwa kreativitas karyawan tertinggi adalah menguji signifikan koefisien korelasi, apakah besar kecilnya hubungan yang diperoleh itu kebetulan saja atau memang ada hubungan yang sesungguhnya. Apabila ditunjang dengan bonus yang tinggi pula.

SIMPULAN

Dari hasil analisis korelasi data diperoleh bahwa hubungan pemberian bonus terhadap kreativitas karyawan pada marianca mebel adalah sebesar 0,59 (kuat dengan arah positif).

Kontribusi pemberian bonus terhadap tingkat kreativitas karyawan adalah 34,81% sehingga terdapat faktor-faktor lain sebesar 61,19% yang berkontribusi secara simulan terhadap kreativitas karyawan.

Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian bonus terhadap tingkat kreativitas karyawan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} 2,192 > t_{tebal} 1,943$.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Djemma, Siardin. (2020). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Sengkang: STIE Lamaddukelleng Sengkang.
- Andi Djemma, S., Mukhtar, A., & Alda Faradila. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Faktor Peningkatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Pertanahan Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 1(2), 51–64. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/19>
- Dessler. (1997). *Metode Pemberian Bonus*. Jakarta: Gramedia.
- Djemma, Siardin A., Andi Sumangelipu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sengkang: Aquila.
- Munandar, Utami. (2012). *Pengembangan Emosi dan Kreativitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Musbikin, Imam. (2014). *Pengertian Kreativitas*. Jakarta: PT Grafindo.
- Muzakkir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 400 Inrello Kecamatan Keera Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 1(1), 38–48. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/5>.
- Rachmawati, Yeni dan Kurniati, Euis. (2013). *Kreativitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ruky. (2001). *Metode Pemberian Bonus*. Surabaya: Gramedia.
- Simamora. (2012). *Metode Perhitungan Tunjangan Insentif Bonus dan Fasilitas Dalam Praktik*. Jakarta: PPM Manajemen.