

***IMPLEMENTATION OF BONUS SCHEME IN IMPROVING EMPLOYEE
WORK PRODUCTIVITY IN SEA TRANSPORTATION COMPANIES***

**IMPLEMENTASI SKEMA BONUS DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TRANSPORTASI LAUT.**

**Yuyu Ruhayu¹, Andi Rustam², Andi Lukman³, Rustan⁴,
Andi Arifwangsa Adiningrat⁵, Fera Firyal Thahir⁶**

Politeknik Maritim AMI Makassar^{1,3}, Universitas Muhammadiyah Makassar^{2,4,5}

Universitas Wira Bhakti⁶

yuyuruhayu@gmail.com¹, andirust99@gmail.com², andilukman677@gmail.com³

rustan@unismuh.ac.id⁴, andiariefky@unismuh.ac.id⁵

ferafiryalthahir14@gmail.com⁶

ABSTRACT

This study aims to explore how the implementation of a bonus scheme improves employee work productivity at a Maritime Transportation Company. This study uses qualitative analysis techniques with data reduction steps, data presentation and drawing conclusions. The results of this study indicate that there is a positive correlation between the implementation of bonus schemes and increased employee work productivity. The bonus scheme pattern applied is individual bonus and group bonus. Individual-based bonus is more effective in increasing personal motivation

Keywords: Bonus Scheme, Employee Work Productivity, Human Resources and Financial Resources

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana implementasi skema bonus dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Transportasi Laut. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dengan Langkah-langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara implementasi skema bonus dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pola skema bonus yang di terapkan yaitu bonus secara individu maupun bonus secara kelompok. Bonus berbasis individu lebih efektif dalam meningkatkan motivasi pribadi.

Kata kunci: Skema Bonus, Produktivitas Kerja Karyawan, Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Keuangan.

PENDAHULUAN

Peran penting strategi kesejahteraan di tempat kerja dalam mendorong keterlibatan dan produktivitas karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam kesejahteraan karyawan melihat peningkatan signifikan dalam keterlibatan dan produktivitas, yang pada akhirnya mengarah pada pertumbuhan dan keberhasilan bisnis yang berkelanjutan. (Arevin et al., 2024). Penempatan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. (Haryati & Hajar, 2016).

Perusahaan lebih memperhatikan kriteria-kriteria dalam menempatkan karyawan seperti Pendidikan, Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Keterampilan dalam bekerja, sehingga pada saat bekerja karyawan tersebut tidak bingung dengan tugas yang akan dikerjakannya dan karyawan tersebut juga dapat meningkatkan produktivitas kerja pada dirinya sehingga perusahaan pun lebih mudah dalam mencapai visi dan misi perusahaan tersebut. (Haryati & Hajar, 2016)

Produktivitas kerja merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan operasional suatu perusahaan, termasuk di sektor transportasi laut yang menghadapi tantangan dinamis dalam memenuhi kebutuhan logistik dan transportasi antarpulau. Produktivitas yang tinggi menjadi prasyarat untuk memastikan bahwa perusahaan dapat bersaing, memberikan layanan yang andal, serta menjaga profitabilitas di tengah persaingan industri yang ketat.

Dalam konteks ini, motivasi karyawan menjadi faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. (Hasibuan, S. M., & Bahri, S. 2018) menyatakan motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya nyata seperti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai,

pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak sehingga tujuan dapat dicapai.

Salah satu strategi yang umum diterapkan perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan adalah melalui skema bonus. Skema ini dirancang sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan atas kontribusi mereka yang melebihi target atau standar kerja yang telah ditetapkan. Bonus dapat memacu semangat kerja, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan budaya kerja yang kompetitif. Di sektor transportasi laut, implementasi skema bonus menjadi semakin relevan mengingat sifat pekerjaan yang sering kali menuntut fleksibilitas, ketahanan fisik, dan keterampilan teknis yang tinggi.

Namun, implementasi skema bonus tidak selalu berjalan mulus. Beberapa perusahaan menghadapi tantangan dalam merancang mekanisme bonus yang adil, transparan, dan efektif dalam mendorong peningkatan produktivitas. Ketidaksesuaian antara target yang ditetapkan dengan penghargaan yang diberikan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan bahkan menurunkan semangat kerja karyawan.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pemberian bonus antara lain (Sustrisno, E. (2011): Kondisi dan kemampuan dari perusahaan, Kemampuan, kreatifitas, serta prestasi dari karyawan serta Keadaan ekonomi suatu negara. Hasil penelitian (Nuryanto et al., 2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Unit Penyelenggaraan Pelabuhan Kelas III.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana implementasi skema bonus dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan transportasi laut.

Hasil penelitian (Susanto Naue, 2021) menunjukkan bahwa pemberian bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut (Veronica, 2017) menunjukkan bahwa Bonus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dengan mempelajari hubungan antara penerapan skema bonus dan produktivitas

karyawan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia maupun sumber daya keuangan secara lebih efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Transportasi Laut Kota Makassar. Waktu penelitian yang dilakukan yaitu kurang lebih dua bulan.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. (Sugiyono, S. (2015). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah teknik wawancara kepada informan, pengamatan /observasi, dan dokumentasi, dan telah literature-literatur yang berkaitan (study kasus pada artikel yang terkait).

Pada Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif analisis kualitatif dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai implementasi skema bonus dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan transportasi laut menunjukkan adanya korelasi positif antara implementasi skema bonus dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Skema bonus yang dirancang dengan baik memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusi mereka menunjukkan kinerja yang lebih optimal, disiplin, dan efisien

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Ruhayu, 2023). Sedangkan hasil penelitian (Fengky et al., 2017) menunjukkan bahwa disiplin dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bonus mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (Maryadi, 2016). Karyawan yang menerima bonus sebagai penghargaan atas kinerja mereka menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, yang tercermin dari peningkatan disiplin, keterlibatan, dan efisiensi dalam menjalankan tugas. Kecenderungan karyawan untuk mencapai target lebih cepat, karena adanya dorongan tambahan berupa insentif finansial. Menurut (Adiningrat et al., 2022) menyatakan pengetahuan keuangan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Pola implementasi skema bonus yang dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu bonus secara individu maupun bonus secara kelompok. Bonus Berbasis Individu: diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian target kerja pribadi, seperti produktivitas harian atau kontribusi terhadap proyek tertentu. Bonus Berbasis Tim: Diberikan kepada kelompok kerja yang berhasil memenuhi target operasional, seperti penyelesaian pengangkutan barang sesuai jadwal.

Dalam perusahaan transportasi laut, skema bonus berbasis individu dan tim dapat diimplementasikan untuk meningkatkan produktivitas dan kerjasama. Pada contoh kasus dilapangan, bonus individu diberikan kepada kru mesin yang berhasil menjaga efisiensi bahan bakar selama perjalanan, sementara bonus tim diberikan kepada seluruh kru yang berhasil menyelesaikan pengangkutan barang sesuai jadwal tanpa insiden. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik secara personal maupun kolektif, sekaligus memastikan target operasional tercapai secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, bonus berbasis individu lebih efektif dalam meningkatkan motivasi pribadi, sementara bonus berbasis tim mendorong kolaborasi dan kekompakan antar anggota tim.

Implementasi skema bonus yang konsisten tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan

memperbaiki kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Menurut (Hakim et al., 2023) menyatakan bahwa pelayanan yang baik membuat pelanggan kapal Mutiara Berkah 1 merasa senang.

Adapun tantangan utama dalam penerapan skema bonus yaitu Keterbatasan anggaran, terutama pada periode kinerja perusahaan yang menurun. Serta Minimnya komunikasi mengenai mekanisme dan tujuan skema bonus.

Mengatasi tantangan dalam skema bonus memerlukan pendekatan yang adaptif dan transparan. Selain menyesuaikan kebijakan dengan kondisi keuangan perusahaan, komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk menjaga kepercayaan dan motivasi karyawan, terutama saat perusahaan menghadapi masa sulit.

Hasil penelitian (Adiningrat et al., 2024), menunjukkan bahwa strategi optimalisasi manajemen sumber daya manusia (SDM) cukup efektif dalam mendukung kesehatan pekerja bongkar muat kesejahteraan pekerja, mengurangi risiko kecelakaan, dan meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Ridha, 2024) yang menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini adalah: Motivasi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT Pelabuhan Indonesia IV Persero. Sedangkan hasil penelitian (Yustianto et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alih Daya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Cabang Makassar.

Hasil penelitian (Ridha & Putro, 2018) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Bentuk kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai

pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar yaitu tunjangan lembur, karena upah lembur yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai yang bagus.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Peng, 2015) menunjukkan ada hubungan positif antara pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $r = 0,9980$. Artinya peningkatan atas pemberian insentif yang diberikan perusahaan akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Namun terdapat kendala-kendala yang dihadapi Perusahaan yang dapat menghambat program pemberian insentif antara lain adalah kendala dalam hal pendapatan perusahaan yang menurun apabila terjadi penurunan daya beli masyarakat, sedangkan perusahaan mempunyai kewajiban tetap memberikan gaji dan insentif kepada karyawan. (Peng, 2015).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi positif antara implementasi skema bonus dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pola implementasi skema bonus yang dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu bonus secara individu maupun bonus secara kelompok. bonus berbasis individu lebih efektif dalam meningkatkan motivasi pribadi

Saran

Untuk meningkatkan efektivitas skema bonus dalam mendorong produktivitas kerja, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan bonus berbasis individu guna memotivasi karyawan secara personal, terutama untuk tugas-tugas dengan indikator kinerja yang terukur secara jelas. Namun, bonus berbasis kelompok juga penting untuk memperkuat kerja sama dan sinergi tim dalam proyek yang memerlukan kolaborasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningrat, A. A., Asmasary, A. A., Rusnaedi, R., Ruhayu, Y., Amalianty, N., & Naidah, N. (2024). Optimalisasi Manajemen Keuangan Dan Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Kesehatan Pekerja Bongkar Muat Pada Perusahaan Transportasi Laut. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7981–7987. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10310>
- Adiningrat, A. A., Ruhayu, Y., Rustan, R., & ... (2022). The Effect of Financial Literature and Islamic Work Motivation on the Performance of Food Micro, Small and Business Enterprises (MSMEs) in Makassar City. ... *Research and Critics ...*, 30836–30845. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/7260>
- Arevin, A. T., Rustam, A., Widaningsih, W., & Saryanti, E. (2024). *Fostering Workplace Wellness : Strategies for Improving Employee Engagement and Productivity*. 1(5), 605–613.
- Fengky, nathalia eunike, Tewal, B., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. *Jurnal EMBA*, 5(1), 1–10.
- Hakim, M. F. A., Ardansyah, & Patmarina, H. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pelanggan Kapal Mutiara Berkah 1. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 688–695. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1188>
- Haryati, E., & Hajar, S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT . Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bisnis Administrasi*, 05(01), 7–13.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Maryadi. (2016). *PENGARUH GAJI, BONUS, DAN FASILITAS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR KANTOR PUSAT MAKASSAR*. 1–23.
- Nuryanto, Enggok, M. S., & Abdurrahman, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui. *Administraus –Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1), 83–96. <http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus>
- Peng, T. C. (2015). Hubungan Pemberian Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 2(2), 1–23.
- Ridha, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pelabuhan Indonesia IV Persero. *INNOVATIVE Jurnal Of Social Science Research*, 4(1), 6767–6775. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/8654>
- Ridha, A., & Putro, G. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Petikemas Makassar. *Competitiveness*, 7(2), 177–187.
- Ruhayu, Y. (2023). The Effect Of Leadership Style , Organizational Commitment And Work Motivation On Employee Performance In Soppeng Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1559–1567.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta. (2015). 2015.
- Susanto Naue, A. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Pemberian Bonus Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo. *Journal of Management and Accounting*, 4(2), 60–

74.

Sustrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. (n.d.).

Veronica, F. (2017). Pengaruh Bonus Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan. *Agora*, 5(1), 1–6. <https://www.neliti.com/id/publications/54931/pengaruh-bonus-dan-iklim-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-klinik#cite>

Yustianto, J., Handoko, Y., & Agustina, T. (2024). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alih Daya Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Iv Cabang Makassar New Port. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 2(1), 647–658. <https://doi.org/10.32815/jiram.v2i1.50>