

PENERAPAN PEMBERIAN TUNJANGAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA KANTOR CABANG MANADO*APPLICATION OF ALLOWANCES IN INCREASING EMPLOYEE MOTIVATION AT PT. BANK TABUNGAN NEGARA MANADO BRANCH OFFICE*

Oleh:
Inri Madelin Wongkar¹
Greis M. Sendow²
Ferdy Roring³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1inriwongkar57@gmail.com](mailto:inriwongkar57@gmail.com)

[2greis_sendow@unsrat.ac.id](mailto:greis_sendow@unsrat.ac.id)

[3ferdyroring@unsrat.ac.id](mailto:ferdyroring@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengevaluasi Penerapan Pemberian Tunjangan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. Metode penelitian kualitatif digunakan dengan melakukan wawancara terhadap 6 informan yang merupakan karyawan perusahaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan pemberian tunjangan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemberian jenis-jenis tunjangan yang diberikan seperti bonus tahunan, THR, posisi dan jabatan, cuti kerja dan BPJS mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan sedangkan untuk tunjangan lembur kerja masih kurang dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan metode campuran dan menambahkan variabel lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemahaman yang lebih mendalam tentang penerapan pemberian tunjangan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: *Tunjangan, Motivasi Kerja*

Abstract: *This study aims to evaluate the Application of Providing Allowances in Improving Employee Work Motivation at PT. Bank Tabungan Negara Manado Branch Office. The qualitative research method was used by conducting interviews with 6 informants who are employees of the company. The findings of this study indicate that the application of allowances at PT Bank Tabungan Negara Manado Branch Office is in accordance with applicable regulations. Providing the types of benefits such as annual bonuses, THR, position allowances, work leave and BPJS are able to increase employee motivation, while overtime allowances are still lacking in increasing employee motivation. Further research is recommended to be able to use mixed methods and add other variables that can increase employee work motivation. This research is expected to contribute to a deeper understanding of the application of benefits in increasing employee motivation.*

Keywords: *Allowance, Work Motivation*

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Di zaman globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin sengit, peranan sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Hal ini mengharuskan setiap dunia kerja untuk bersifat kompetitif dan dinamis agar bisa mengelola sumber daya manusia yang dapat mencapai kesuksesan perusahaan atau organisasi jangka panjang. Salah satu aspek yang krusial dalam mengelola sumber daya manusia adalah motivasi kerja. Motivasi kerja penting dalam konteks keberhasilan perusahaan karena dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, kinerja yang tinggi, dan keseimbangan kerja-hidup. Motivasi kerja dapat membantu

mendorong karyawan untuk berfokus, berinovasi, dan menjalankan tugas dengan efisiensi. Menurut Penelitian yang Aula et al. (2022) mengungkapkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kekuatan utama dalam menjalankan seluruh aktivitas di dalam sebuah organisasi, baik sebagai pelaksana, penjaga, pencipta, hingga perancang dari setiap sistem yang ada dalam struktur organisasi tersebut.

Setiap perusahaan memiliki tantangan yang sama untuk dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi dan menggerakkan mereka untuk dapat bekerja lebih optimal dan meraih tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam menghadapi tantangan untuk menciptakan motivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian tunjangan kepada karyawan atas setiap kinerja yang mereka berikan bagi perusahaan. Studi kualitatif yang dilakukan oleh Meilinda (2018) menemukan bahwa tunjangan memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Adanya tunjangan kerja yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja semakin giat dan berdedikasi serta adanya pemberian tunjangan dan beberapa reward akan meningkatkan faktor kesejahteraan (Ardiansyah, 2020).

PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado adalah bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berfokus pada sektor perbankan dan berkomitmen untuk bertekad untuk menjadi bank yang mendukung pembiayaan perumahan melalui tiga produk utama : perbankan perseorangan, bisnis, dan syariah. Berdasarkan hasil wawancara secara lisan dengan beberapa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado menyatakan bahwa kurangnya motivasi kerja yang mereka rasakan dikarenakan beberapa faktor internal seperti atasan yang kurang mendukung, kurangnya rotasi kerja, beban kerja yang tidak seimbang dengan karyawan lain, dan berbagai faktor lainnya.

Tabel 1. Jenis Tunjangan Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado

No	Jenis Tunjangan	Keterangan
1	Bonus Tahunan	Setiap tahun sekali
2	Tunjangan Cuti kerja	10 hari dalam setahun
3	BPJS Ketenagakerjaan	
4	Tunjangan Hari Raya	Setiap perayaan hari raya
5	Tunjangan Lembur	
6	Tunjangan posisi dan jabatan	

Sumber: PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa Bonus Tahunan merupakan tunjangan yang diterbitkan bagi karyawannya sebagai tanggapan atas kinerja yang baik dan meningkatkan kinerja perusahaan, tunjangan cuti kerja merupakan tunjangan yang diberikan bank BTN untuk memastikan karyawan tetap menerima pendapatan atau gaji pokok mereka selama periode cuti (Cuti tahunan, cuti hamil atau melahirkan, dll), BPJS merupakan tunjangan yang bertujuan untuk membantu karyawan bank BTN dalam kebutuhan kesejahteraan dan jaminan kesehatan ataupun sosial, tunjangan hari raya (THR) merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan menjelang perayaan hari raya, seperti Idul Fitri atau Natal, sebagai bentuk apresiasi dan dukungan dari perusahaan, tunjangan lembur merupakan Insentif atau kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja atau melebihi batas waktu kerja yang ditetapkan perusahaan, dan tunjangan posisi dan jabatan merupakan tunjangan kepada karyawan yang menduduki posisi atau jabatan tertentu dalam perusahaan, biasanya yang memegang tanggung jawab atau tugas yang lebih besar atau penting.

Dengan adanya fasilitas yang diberikan oleh bank BTN baik secara non-finansial maupun finansial diharapkan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mereka dapat memenuhi target atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan atau diberikan oleh perusahaan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi Penerapan Pemberian Tunjangan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi Manajemen Sumber daya manusia menurut Elbadiansyah (2019:1) adalah suatu pengetahuan atau metode untuk mengatur interaksi dan kontribusi tenaga kerja manusia dengan optimal, efektif, dan efisien, sehingga tujuan bersama dapat tercapai. Sedangkan menurut Charlina (2019:5) mengatakan Manajemen sumber

daya manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pemberian arahan, dan pengawasan terhadap aspek-aspek seperti perekrutan, pengembangan, imbalan, integrasi, pemeliharaan, dan terminasi hubungan kerja dalam meraih keseluruhan tujuan perusahaan.

Tunjangan Kinerja

Menurut Winata (2022:14) Tunjangan merujuk pada bentuk imbalan tidak langsung seperti perlindungan kesehatan, penggantian cuti, atau dana pensiun yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari hubungan mereka dengan perusahaan. Menurut Munajah (2019:70) Tunjangan merupakan program yang diberi oleh perusahaan untuk karyawan sebagai kompensasi terhadap jasa yang karyawan berikan, selain dari gaji atau upah, dengan maksud untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan baik secara materiil maupun non-materiil. Tunjangan ini dapat berupa berbagai fasilitas, seperti asuransi kesehatan, program tabungan, pembagian saham, layanan perawatan kesehatan, dana pensiun, dan lain sebagainya.

Motivasi Kerja

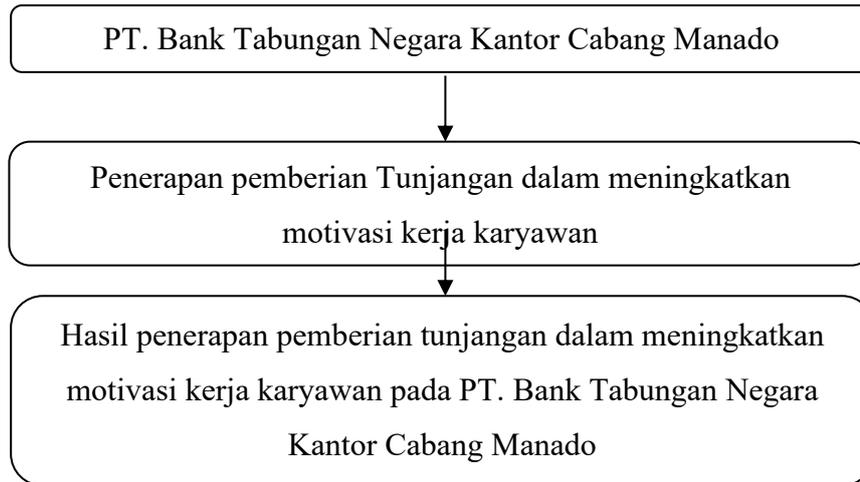
Definisi Motivasi kerja menurut Situmorang (2022:14) adalah Motivasi kerja adalah ukuran kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan menurut Indrastuti (2020:87) motivasi mencakup arti seperti hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif. Asal-usul kata "motivasi" berasal dari bahasa Latin *move*, yang berarti "bergerak."

Penelitian Terdahulu

Ardiansyah (2020) dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengembangan SDM melalui Evaluasi kinerja dan motivasi guru dalam pemberian tunjangan di SDN Sidotopo Ii/49 Surabaya, yang bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan evaluasi kinerja dan motivasi dalam pemberian tunjangan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan menggunakan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai grand theory, kemudian juga menggunakan teori evaluasi kinerja, teori organisasi, dan teori motivasi. Hasil penelitian ini adalah untuk menunjang kemampuan guru melalui evaluasi kinerja dan kompensasi (penghargaan) yang diberikan oleh pimpinan sebagai tanda apresiasi terhadap kinerja guru.

Lestari *et al* (2023) dalam penelitian *The Influence Of Performance Allowances On Employee Work Motivation At The Office Of The Ministry Of Religion Of East Tanjung Jabung Regency*, bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan responden berjumlah 34 orang pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai sebesar 3,7%.

Agustina (2018) dalam penelitian yang berjudul Tunjangan kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kota Mojokerto, yang bertujuan untuk mendeskripsikan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kota Mojokerto. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai yang mempunyai tugas/ pekerjaan/ jabatan tertentu di lingkungan Kota Mojokerto (2) Dalam memberikan motivasi dapat diwujudkan dengan motivasi materiil maupun immateriil. Pada aspek materiil motivasi dapat diwujudkan dengan pemberian Tunjangan Kinerja di organisasi (3) Sebagian besar para Pegawai Pemerintah Kota Mojokerto menjelaskan bahwa pemberian beban kerja karyawan sedikit lebih berat dibandingkan dengan tunjangan kinerja karyawan. (4) Dalam Implementasinya, diharapkan dengan adanya tunjangan kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto dapat mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja yang berdampak pada maksimalisasi pelayanan publik.

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Penelitian***Sumber : Kajian Teoritik***METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data melibatkan triangulasi, dimana analisisnya bersifat induktif/kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan kondisi objektif maupun subjektif yang terjadi di lapangan dengan menjelaskan masalah yang ditemui didasarkan pada data-data yang berkaitan dengan pemberian tunjangan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado.

Informan Penelitian dan Teknik Sampling

Dalam penelitian yang menggunakan metode kualitatif sering kali tidak menggunakan populasi secara khusus karena penelitian lebih fokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena atau masalah yang sedang diteliti daripada representasi statistik. Informan dalam penelitian ini yaitu pegawai di PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang Manado.

Jenis dan Sumber Data

Data penelitian dikategorikan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dari penelitian ini diperoleh langsung dari hasil wawancara kepada objek penelitian dalam hal ini karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. Data sekunder dari penelitian ini berupa dokumen-dokumen yang berisi jurnal terkait dan informasi umum tentang objek penelitian yang dapat berupa sejarah umum, visi dan misi, dan struktur organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode teknik wawancara dan dokumentasi. Menurut Rahmadi (2011:75), Teknik wawancara adalah metode pengumpulan data dengan menyampaikan serangkaian pertanyaan secara verbal kepada subjek yang diwawancarai. Metode teknik wawancara bertujuan untuk mengumpulkan informasi secara menyeluruh mengenai pemberian tunjangan kepada karyawan yang diimplementasikan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. Sedangkan metode teknik dokumentasi adalah cara untuk mengumpulkan data penelitian dengan memanfaatkan berbagai dokumen, baik yang tertulis maupun yang direkam, yang berisi informasi yang sudah dicatat atau direkam (Rahmadi, 2011:85). Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh dan mengumpulkan data-data berupa daftar pemberian tunjangan yang diberikan kepada karyawan dan juga dokumen-dokumen kepustakaan sebagai landasan teori yang membantu penyelesaian masalah dalam penelitian ini.

Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang penting dalam pengumpulan data penelitian, tanpa instrumen (Purwanto, 2018). Sukendra & Atmaja (2020:2) menyatakan instrumen penelitian memiliki peran yang sangat penting dalam proses penelitian, yaitu digunakan sebagai alat untuk menghimpun data yang diperlukan dalam penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, alat penelitian dapat difenisikan sebagai bantuan bagi peneliti dalam menjalankan penelitian. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) instrumen penelitian yaitu :

1. Instrumen Wawancara
2. Instrumen Dokumentasi

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan pemberian tunjangan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang Manado adalah menggunakan model Miles dan Huberman.

Proses analisis dalam penelitian ini didasarkan pada Model Miles dan Huberman (2017) yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan data
Mengumpulkan data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi yang sesuai dengan penelitian seperti pemberian tunjangan kepada karyawan di PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang manado.
2. Reduksi Data
Setelah mengumpulkan data-data yang dibutuhkan, selanjutnya dilakukan reduksi data. Dalam hal ini data-data dikelola dan dipilih kembali dengan memfokuskan data yang sesuai dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi efektifitas pemberian tunjangan pada karyawan.
3. Penyajian data
Menyajikan data yang dibutuhkan dalam penelitian ke dalam bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik, dan tabel sesuai dengan kebutuhan penelitian. Penyajian data bertujuan untuk menggabungkan informasi-informasi yang diperoleh sehingga dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya terjadi. Dalam penelitian ini peneliti menggambarkan bagaimana pemberian tunjangan efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang Manado.
4. Kesimpulan dan Verifikasi data
Setelah keseluruhan data telah diperoleh, diolah, dan disajikan maka peneliti menarik kesimpulan akhir terhadap penelitian yang dilakukan dalam hal ini evaluasi efektifitas pemberian tunjangan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang Manado.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Display Data : Kategorisasi dan Akumulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Display atau penyajian data dalam bentuk kategorisasi atau pengelompokan serta pembuatan akumulasi tema bertujuan untuk menyajikan kejelasan dalam bentuk tema-tema sebagai hasil kesimpulan sementara dari hasil wawancara dengan informan utama. Hasil penyajian data dalam bentuk kategorisasi tema dipaparkan melalui tabel-tabel berikut ini:

Tabel 2. Display Data: Kategorisasi Tema

Fokus Penelitian	Kode Tema	Tema yang muncul	Kategorisasi
1. Penerapan Pemberian Tunjangan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado	FT1.Lu	Sesuai Ketentuan yang berlaku	Sesuai Ketentuan
	FT1.Ju	Pemberian Cukup Baik	Baik
	FT1.Fa	Pemberian cukup baik	Baik
	FT1.Ra	Sesuai Standar	Sesuai Ketentuan
	FT1.In	Cukup baik	Baik
2. Penerapan Pemberian Tunjangan "Bonus Tahunan" Dalam meningkatkan Motivasi	FT1.Fe	Sesuai Standar	Sesuai Ketentuan
	FT2.Lu	Tidak meningkatkan motivasi–nilainya tidak menentu	Tidak Meningkatkan Motivasi
	FT2.Ju	Meningkatkan motivasi–berdampak pada kinerja	Meningkatkan Motivasi
	FT2.Fa	Meningkatkan Motivasi–mencapai target perusahaan	Meningkatkan Motivasi
	FT2.Ra	Meningkatkan Motivasi–nilai yang bagus	Meningkatkan Motivasi

	FT2.In	Tidak Meningkatkan Motivasi- hasil penilaian kinerja	Tidak Meningkatkan Motivasi
	FT2.Fe	Meningkatkan Motivasi- penilaian kinerja	Meningkatkan Motivasi
3. Penerapan Pemberian Tunjangan “Cuti Kerja” Dalam meningkatkan Motivasi	FT3.Lu	Menjadi Motivasi Kerja	Meningkatkan Motivasi
	FT3.Ju	Meningkatkan motivasi- membuat semangat bekerja	Meningkatkan Motivasi
	FT3.Fa	Meningkatkan motivasi kerja- membuat pikiran <i>fresh</i> kembali	Meningkatkan Motivasi
	FT3.Ra	Meningkatkan Motivasi	Meningkatkan Motivasi
	FT3.In	Meningkatkan Motivasi- dibutuhkan karyawan	Meningkatkan Motivasi
	FT3.Fe	Meningkatkan Motivasi- menerima uang saat cuti	Meningkatkan Motivasi
4. Penerapan Pemberian Tunjangan “BPJS” Dalam meningkatkan Motivasi	FT4.Lu	Meningkatkan Motivasi- memberikan kenyamanan bekerja	Meningkatkan Motivasi
	FT4.Ju	Kurang meningkatkan motivasi – belum merasakan manfaat signifikan	Kurang Meningkatkan Motivasi
	FT4.Fa	Meningkatkan Motivasi Kerja- <i>mencover</i> kesehatan karyawan	Meningkatkan Motivasi
	FT4.Ra	Meningkatkan Motivasi	Meningkatkan Motivasi
	FT4.In	Cukup Meningkatkan Motivasi	Cukup Meningkatkan Motivasi
	FT4.Fe	Meningkatkan Motivasi	Meningkatkan Motivasi
5. Penerapan Pemberian Tunjangan “Bonus Tahunan” Dalam meningkatkan Motivasi	FT5.Lu	Kurang meningkatkan Motivasi – sudah menjadi hak pegawai	Kurang Meningkatkan Motivasi
	FT5.Ju	Cukup Menambah motivasi	Cukup Meningkatkan Motivasi
	FT5.Fa	Meningkatkan Motivasi- semangat dan motivasi kerja	Meningkatkan Motivasi
	FT5.Ra	Tidak meningkatkan Motivasi- kewajiban perusahaan	Tidak Meningkatkan Motivasi
	FT5.In	Meningkatkan Motivasi	Meningkatkan Motivasi
	FT5.Fe	Meningkatkan Motivasi	Meningkatkan Motivasi
6. Penerapan Pemberian Tunjangan “Lembur Kerja” Dalam meningkatkan Motivasi	FT6.Lu	Tidak Meningkatkan Motivasi- bentuk loyalitas pegawai	Tidak Meningkatkan Motivasi
	FT6.Ju	Kurang meningkatkan Motivasi – nominal tidak besar	Kurang Meningkatkan Motivasi
	FT6.Fa	Cukup meningkatkan Motivasi	Cukup Meningkatkan Motivasi
	FT6.Ra	Kurang Meningkatkan Motivasi	Kurang Meningkatkan Motivasi
	FT6.In	Kurang Meningkatkan Motivasi – nominal kurang besar	Kurang Meningkatkan Motivasi
	FT6.Fe	Meningkatkan Motivasi	Meningkatkan Motivasi
7. Penerapan Pemberian Tunjangan “Posisi dan Jabatan” Dalam meningkatkan Motivasi	FT7.Lu	Tidak Meningkatkan Motivasi	Tidak Meningkatkan Motivasi
	FT7.Ju	Kurang meningkatkan Motivasi – waktu pemberian	Kurang Meningkatkan Motivasi
	FT7.Fa	Meningkatkan Motivasi	Meningkatkan Motivasi
	FT7.Ra	Meningkatkan Motivasi	Meningkatkan Motivasi
	FT7.In	Tidak Meningkatkan Motivasi	Tidak Meningkatkan Motivasi
	FT7.Fe	Meningkatkan Motivasi	Meningkatkan Motivasi
8. Motivasi Kerja meningkat melalui pemberian Tunjangan	FT8.Lu	Beberapa tunjangan membuat motivasi meningkat	Motivasi meningkat
	FT8.Ju	Motivasi kurang meningkat	Motivasi kurang meningkat
	FT8.Fa	Motivasi Meningkat	Motivasi meningkat
	FT8.Ra	Motivasi Meningkat	Motivasi meningkat
	FT8.In	Motivasi cukup meningkat	Motivasi cukup meningkat
	FT8.Fe	Motivasi meningkat	Motivasi meningkat

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Pembahasan

Penerapan pemberian Tunjangan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado

Penerapan pemberian tunjangan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado diterapkan dengan baik oleh perusahaan sesuai dengan dibuktikan oleh pernyataan informan yang mengatakan pemberian tunjangan sudah sesuai ketentuan yang berlaku, dan sesuai standar yang ada di Indonesia. PT. Bank Tabungan Negara ini memastikan bahwa setiap karyawan menerima tunjangan yang layak dan adil, sesuai dengan kontribusi dan posisi mereka dalam organisasi.

Bank Tabungan Negara tidak hanya mematuhi peraturan dan standar industri dalam hal pemberian tunjangan, tetapi juga berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi karyawannya. Tunjangan yang diberikan mencakup berbagai aspek, mulai dari tunjangan kesehatan, tunjangan bonus tahunan, tunjangan cuti kerja, dan lain-lain. Hal ini memastikan bahwa kebutuhan kesejahteraan karyawan terpenuhi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja mereka

Pemberian Tunjangan Bonus Tahunan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado

Dalam pemberian tunjangan bonus tahunan dinilai dapat meningkatkan motivasi oleh 4 orang informan didukung dengan pernyataan bahwa tunjangan bonus tahunan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik agar mendapatkan penilaian kinerja yang baik dan akhirnya mendapatkan tunjangan bonus tahunan yang sesuai dengan hasil penilaian. Pemberian tunjangan bonus tahunan dinilai tidak meningkatkan motivasi kerja oleh 2 orang informan lainnya dengan menyatakan bahwa yang harus diperhatikan adalah hasil penilaian akhir bukan jumlah tunjangan yang diterima.

Berdasarkan penelitian dari Rasnadi dan Masrifah (2024) menyatakan bahwa bonus tahunan berpengaruh positif dalam meningkatkan keterampilan karyawan sehingga membuat motivasi kerja dan produktivitas kerja meningkat. Pemberian tunjangan bonus tahunan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan motivasi karyawan. Dengan adanya tunjangan secara finansial ini, karyawan merasa dihargai atas kerja keras dan kontribusinya sepanjang tahun. Bonus tahunan menjadi bentuk apresiasi dari perusahaan yang tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memotivasi karyawan untuk terus berprestasi dan memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka dan membuat karyawan berusaha untuk mempertahankan penilaian kerja mereka setiap tahun.

Pemberian tunjangan Cuti kerja di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado

Dalam pemberian tunjangan cuti kerja dinilai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan oleh 6 orang informan dimana karyawan merasakan adanya motivasi dengan adanya pemberian libur cuti dan juga pemberian tunjangan uang untuk melaksanakan cuti, hal ini juga sesuai dengan pernyataan informan “karena jika supaya dapat membuat pikiran fresh dan membuat kita termotivasi kembali ketika melaksanakan cuti kerja “. Melalui penelitian oleh Isma, et al (2019) menemukan bahwa pemberian cuti kerja sangat penting sebagai bagian dari keseimbangan hidup dan kerja oleh karyawan karena cuti kerja dapat memberikan banyak manfaat bagi karyawan seperti meringankan pikiran dan meningkatkan semangat atau motivasi.

Pemberian tunjangan BPJS di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado

Dalam pemberian Tunjangan BPJS dinilai dapat meningkatkan motivasi kerja oleh 4 orang informan yang dimana mereka merasakan adanya perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada kesehatan karyawan bahkan keluarga inti dari karyawan juga sehingga dengan adanya tunjangan ini membuat karyawan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian tunjangan BPJS dinilai cukup meningkatkan motivasi oleh 1 (satu) orang dan juga dinilai kurang meningkatkan motivasi oleh 1 (satu) orang informan informan didukung dengan pernyataan bahwa informan belum merasakan manfaat yang signifikan untuk tunjangan BPJS.

Melalui penelitian oleh Akbar, et al (2023) menemukan bahwa peran BPJS sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja ditinjau dari keselamatan, kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja. Dengan adanya tunjangan ini, karyawan merasa lebih aman dan terlindungi dari risiko kesehatan yang mungkin timbul. Jaminan kesehatan yang komprehensif mencakup berbagai layanan medis, mulai dari pemeriksaan rutin hingga perawatan darurat, yang memberikan ketenangan pikiran bagi karyawan dan keluarga mereka. Perusahaan yang menyediakan tunjangan kesehatan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, yang meningkatkan rasa loyalitas dan penghargaan dari karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan lebih cenderung untuk memberikan kinerja terbaik mereka dan tetap berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Pemberian tunjangan THR di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado

Dalam pemberian tunjangan hari raya dinilai dapat meningkatkan motivasi kerja oleh 3 orang informan dan cukup meningkatkan motivasi oleh 1 orang informan yang dimana pemberian THR dianggap dapat membantu karyawan dalam mencukupi kebutuhan mereka dan keluarga disaat merayakan hari raya dan juga dapat membuat semangat kerja kembali sehingga meningkatkan motivasi kerja. Pemberian THR dinilai kurang meningkatkan motivasi kerja oleh 1 orang informan dan tidak meningkatkan motivasi kerja oleh 1 orang informan dimana karyawan merasa bahwa pemberian THR merupakan suatu kewajiban perusahaan dan menjadi suatu hal yang harus diberikan kepada karyawan.

Pemberian tunjangan Lembur Kerja di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado

Dalam pemberian tunjangan lembur kerja dinilai dapat meningkatkan motivasi oleh 1 orang informan dan cukup meningkatkan motivasi oleh 1 orang informan dikarenakan nominal yang diterima ketika melaksanakan lembur kerja. Pemberian tunjangan lembur kerja dinilai kurang meningkatkan motivasi kerja oleh 3 orang informan dan tidak meningkatkan motivasi oleh 1 orang informan dimana mereka merasakan nominal tunjangan lembur yang diterima masih kurang dan juga merasa bahwa lembur merupakan suatu bentuk loyalitas kepada perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Hutabarat, *et al* (2023) yang menyatakan bahwa meskipun kompensasi atau tunjangan dapat berdampak positif pada motivasi, hal ini tidak selalu menjadi motivasi kerja yang lebih tinggi.

Pemberian tunjangan lembur bertujuan untuk memberikan kompensasi finansial yang sesuai terhadap dedikasi dan kerja keras karyawan di luar jam kerja normal. Ketika karyawan mengetahui bahwa mereka akan menerima tunjangan yang layak untuk setiap jam lembur yang mereka lakukan, maka mereka tidak akan merasa terbebani atau dieksploitasi sebagai karyawan.

Pemberian tunjangan Posisi dan Jabatan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado

Dalam pemberian tunjangan posisi dan jabatan dinilai dapat meningkatkan motivasi oleh 3 orang informan dimana mereka merasa tunjangan yang diterima saat ini sudah cukup memuaskan dan merasa bahwa tunjangan yang diterima terus meningkat setiap tahun sehingga berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja. Pemberian tunjangan posisi dan jabatan dinilai kurang meningkatkan motivasi oleh 1 orang informan dan tidak meningkatkan motivasi oleh 2 orang informan yang dimana mereka merasa bahwa pemberian tunjangan ini tidak dapat menjadi pembanding dalam meningkatkan motivasi.

Dengan adanya tunjangan ini, karyawan merasa dihargai atas tanggung jawab dan kontribusi yang mereka berikan dalam peran mereka yang lebih tinggi. Tunjangan posisi dan jabatan memberikan pengakuan finansial yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab, keahlian, dan komitmen yang diperlukan dalam peran tersebut.

Motivasi Kerja melalui pemberian tunjangan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado

Motivasi kerja dinilai meningkat ketika mendapatkan tunjangan oleh 4 orang informan dan cukup meningkat oleh 1 orang informan dimana mereka merasakan dengan menerima tunjangan membuat mereka merasakan adanya tanggung jawab kepada perusahaan sehingga memotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dinilai kurang meningkatkan motivasi oleh 1 orang informan dimana efek yang diterima dari pemberian tunjangan kurang dirasakan namun dapat menambah rasa syukur karyawan.

Melalui penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2020) didapati bahwa motivasi kerja melalui tunjangan dapat berperang penting dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia. Secara keseluruhan, tunjangan dari perusahaan berdampak dalam meningkatkan kesejahteraan, kepuasan, dan motivasi karyawan. Tunjangan-tunjangan ini tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial karyawan tetapi juga menunjukkan bahwa perusahaan menghargai dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dengan demikian, karyawan merasa lebih terikat secara emosional dengan perusahaan, meningkatkan loyalitas dan motivasi bekerja mereka untuk berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil wawancara dan pengumpulan data dari beberapa informan yang bersedia memberikan keterangan mengenai penerapan pemberian tunjangan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Penerapan pemberian tunjangan yang dilakukan oleh PT. Bank Tabungan Negara sudah baik dan sesuai

- dengan ketentuan yang berlaku
2. Tunjangan bonus tahunan umumnya dinilai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Bonus ini memberikan insentif finansial yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.
 3. Tunjangan cuti kerja dianggap efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan
 4. Tunjangan BPJS memiliki dampak yang bervariasi oleh tiap karyawan sehingga manfaat dari tunjangan BPJS dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan belum signifikan.
 5. Tunjangan Hari Raya (THR) memiliki dampak dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
 6. Tunjangan lembur kerja kurang efektif dalam meningkatkan motivasi sebagian besar karyawan.
 7. Tunjangan posisi dan jabatan memiliki dampak dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini, maka dapat diuraikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado sebaiknya melakukan evaluasi berkala terhadap sistem tunjangan yang diterapkan. Hal ini untuk memastikan bahwa tunjangan yang diberikan tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
 - Peningkatan tunjangan lembur: Mengingat tunjangan lembur dinilai kurang efektif dalam meningkatkan motivasi, perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan lembur dan nominal tunjangan yang diberikan
 - Perusahaan perlu memastikan adanya transparansi dalam sistem pemberian tunjangan, terutama untuk tunjangan yang terkait dengan posisi dan jabatan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan metode campuran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif tentang pengaruh tunjangan terhadap motivasi karyawan.
 - Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi motivasi kerja, seperti lingkungan kerja, budaya perusahaan atau kepemimpinan.
 - Studi komparatif: Melakukan studi komparatif antara sistem tunjangan di Bank Tabungan Negara dengan bank-bank lain, baik bank pemerintah maupun swasta, untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam industri perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Saputri, M. ., & Asnidar, A. (2023). Peranan BPJS Ketenagakerjaan terhadap Motivasi Kerja Non PNS pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Wajo . *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 339–343. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.22>
- Ardiansyah, B. (2020). Analisis Pengembangan SDM Melalui Evaluasi Kinerja dan Motivasi Guru dalam Pemberian Tunjangan di SDN SIDOTOP II/49 Surabaya. *Jurnal Pengembangan Teknologi dan Manajemen*, 5(2), 45-56. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/1746/>
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH
- Hutabarat, L., Sihombing, N. S. ., Herlambang, S. P., Siregar, P. N. U. S., & Sitompul, J. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 84–92. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.171/>
- Indrastuti, Sri. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru : UR Press
- Lestari, P., Abidin, Z., & Nilfatri, N. (2023). The Influence of Performance Allowances on Employee Work Motivation at the Office of the Ministry of Religion of East Tanjung Jabung Regency. *Zabags International Journal Of Economy*, 1(2), 42-53. <https://doi.org/10.61233/zijec.v1i2.70>
- Meilinda, R. (2018). Analisis Pengaruh Tunjangan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 124-135.

Purwanto. (2018). *Teknik penyusunan instrumen ujivaliditas dan reliabilitas penelitian ekonomi syariah* (1nded.). Magelang: Staial Press.

Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Peneltiian*. Banjarmasin : Antasari Press

Rasnadi, R., & Ifah Masrifah. (2024). Pengaruh Bonus Tahunan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 8(3), 51–60. <https://doi.org/10.8734/musytari.v8i3.5585/>

Situmorang, Oloan. (2022). *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan)* : Seval Literindo Kreasi.

Sukendra, I Komang dan I Kadek Surya Atmaja. (2020). *Instrumen Penelitian*. Bali : Mahameru Press

Wardana, L. W. and Agustina, Y. (2018) “Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kota Mojokerto”, *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA)*. Blitar, Indonesia, 3(1), pp. 65–84. <https://doi.org/10.51289/peta.v3i1.334/>

Winata, Edi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan* : Penerbit P4I

