



PERANAN KOMPENSASI PKWT DAN BONUS AKHIR TAHUN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYARAYA RUBBERINDO INDUSTRIES

Muhammad Ferdy Ramdhan Rifulton¹, Mega Puspita Sari²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

History Article

Article history:

Received Mei 13, 2023

Approved Mei 25, 2023

Keywords:

PKWT compensation, employee performance, PT Suryaraya Rubberindo

ABSTRACT

This study aims to determine the role of PKWT compensation and year-end bonuses in improving employee performance at PT Suryaraya Rubberindo Industries. This research uses descriptive qualitative research methods. Respondents in this study were 15 respondents consisting of contract employees of the wrapping & setting division of the packing section of PT Suryaraya Rubberindo Industries. The data collection methods used are observation, interview, and documentation. The data collected were analyzed descriptively by reducing data, presenting data, and drawing conclusions. The results of this study indicate that "The Role of PKWT Compensation and Year-End Bonus in Improving Performance in Employees of PT Suryaraya Rubberindo Industries" has a good role, as evidenced by the results of research from 4 PKWT compensation indicators, namely the first is wages & salaries that are by the contract employees want but need to be reviewed again regarding the adjustment of the value of wages & salaries between government and company policies. Furthermore, the second is incentives. The incentives of non-permanent contract employees carried out by the company can improve their performance in a job. Moreover, the third is the PKWT allowance, which benefits when someone has ended their tenure at the company so that the money can be used for daily needs or business capital. Then, some employees consider that "PKWT allowances" and other benefits can help with wages & salaries, which for some employees are still insufficient. Furthermore, the fourth is that the facilities in the company are sufficient for the needs of contract employees and need a little attention to safety & risk in the work area.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan kompensasi PKWT dan bonus akhir tahun dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 15 responden yang terdiri dari karyawan kontrak divisi *wrapping & setting* bagian *packing* PT. Suryaraya Rubberindo Industries. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul yang dianalisis secara deskriptif dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “Peranan Kompensasi PKWT dan Bonus Akhir Tahun Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Karyawan PT. Suryaraya Rubberindo Industries” memiliki peranan baik dibuktikan dengan hasil penelitian dari 4 indikator kompensasi PKWT, yaitu yang pertama adalah upah & gaji yang sudah sesuai dengan karyawan kontrak inginkan, akan tetapi perlu kembali di tinjau mengenai penyesuaian nilai upah & gaji antara kebijakan pemerintah dan perusahaan. Selanjutnya yang kedua adalah insentif Insentif karyawan PKWT yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan performa mereka dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya yang ketiga adalah tunjangan PKWT memberikan suatu manfaat ketika seseorang telah mengakhiri masa kerjanya di perusahaan, sehingga uang tersebut dapat digunakan untuk keperluan sehari-hari atau modal usaha di kemudian hari. Kemudian, beberapa karyawan menganggap bahwa “Tunjangan PKWT” dan tunjangan lainnya dapat membantu dari upah & gaji yang bagi beberapa karyawan masih belum tercukupi. Selanjutnya yang keempat adalah fasilitas di perusahaan sudah mencukupi kebutuhan karyawan kontrak dan perlu sedikit perhatian terhadap *safety & risk* di dalam area pekerjaan.

© 2023 Jurnal Ilmiah Global Education

*Corresponding author email: muhammadferdy11211432@digitechuniversity.ac.id

PENDAHULUAN

Di dalam perusahaan, terdapat beberapa asset sebagai pendukung berjalannya proses produksi perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Peranan penting sumber daya manusia adalah proses analisa dan keterampilannya, hal ini yang membantu proses perkembangan perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia perlu diperhatikan bagaimana kesesuaian antara keahlian dan kebutuhan dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia sering disebut sebagai human resource tenaga atau kekuatan manusia (Abdurrahmat Fatoni, et al, 2016).

Indonesia merupakan negara hukum demokrasi. Segala peraturan antara hak dan kewajiban, antara sumber daya manusia dan perusahaan dimuat didalam Undang-Undang. Hak dasar sumber daya manusia yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Sasa Karyono, 2022). Oleh sebab itu perusahaan harus mematuhi kewajiban terhadap sumber daya manusia mulai dari hak untuk memperoleh perlakuan dan kesempatan yang sama, waktu kerja yang adil, mendapatkan cuti, fasilitas pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kesejahteraan, organisasi, penempatan kerja, dan salah satu paling utama adalah mendapatkan upah kerja yang sesuai.

Kinerja karyawan adalah proses peningkatan atas hasil pencapaian atau prestasi dalam proses produktivitas perusahaan. Penilaian dari hasil kinerja ini dapat dilihat dari seberapa besar jumlah tanggung jawab yang memiliki tujuan. Oleh sebab itu, seleksi karyawan untuk menciptakan kinerja dalam perusahaan harus melakukan sebuah evaluasi pekerjaan terhadap kesesuaian prospek pekerjaan, resiko pekerjaan, dan analisis pekerjaan. Agar terciptanya peran kinerja dalam karyawan, perusahaan perlu melihat beberapa aspek seperti seberapa kepuasan dalam bekerja, fasilitas yang menunjang karyawan dalam mencapai prestasi, dan sebuah validasi terhadap sebuah pencapaian sebelumnya. Seorang karyawan memiliki sebuah semangat dalam dirinya untuk mencapai sebuah pencapaian, melalui sikap dasar atas kepuasan terlebih dahulu.

Kompensasi dalam perusahaan merupakan salah satu cara perusahaan menganalisa dari beberapa faktor kinerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan dapat berupa financial atau non financial. Dalam proses kinerja karyawan, perusahaan akan memberikan kompensasi sebagai bentuk dari apresiasi atas pencapaian hasil atau prestasi karyawan. Hal yang sangat umum dalam pemberian kompensasi di perusahaan adalah dalam bentuk finansial atau material. Bentuk finansial atau material ini bisa dalam bentuk kompensasi diantaranya adalah gaji, bonus, komisi, bagi hasil, tunjangan hari raya, tunjangan uang sakit, tunjangan uang pesangon, tunjangan liburan, dan subsidi pendidikan. Dalam memberikan kompensasi, perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda-beda. Kondisi ini dipengaruhi dari seberapa besar perusahaan dan reputasi yang dimiliki oleh perusahaan.

Selain kompensasi, bonus menjadi harapan yang dinanti-nanti bagi karyawan dan mampu memberikan efek yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bonus adalah sebuah hasil upah diluar dari gaji pokok yang diberikan kepada karyawan sebagai reward atas kontribusi dalam melakukan pekerjaan. Bonus dalam perusahaan sebagai hasil keuntungan (profitabilitas) yang mengalami peningkatan sebelumnya karena kinerja karyawan, karena itu perusahaan akan mengeluarkan bonus tersebut sesuai dengan peraturan pemerintah dan hasil dari keuntungan perusahaan. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE/07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Upah menjelaskan bahwa “Bonus adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan”.

Bagi karyawan yang masa kerjanya kontrak atau berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menganggap bahwa kompensasi ini merupakan hal yang sangat penting bagi mereka. Beberapa karyawan yang masa kerjanya sesuai dengan perjanjian kontrak tertentu tetap bisa mendapatkan kompensasi jika sesuai dengan pencapaian kinerja mereka. Tetapi ada sebuah kebijakan baru yang bermanfaat, yaitu pemberian uang kompensasi yang ditunjukkan kepada karyawan dengan masa kerja sesuai PKWT yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Pasal 15 Ayat (1) disebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

PT. Suryaraya Rubberindo Industries (SRI) Cileungsi, Bogor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur otomotif. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT. Astra Honda Motor (AHM). Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1991 dan perusahaan ini memproduksi ban luar dan dalam untuk merek FDR dan supplier merek Federal untuk PT. Astra Honda Motor. Perusahaan ini melakukan banyak kegiatan research dan development yang mengikutsertakan para karyawannya dalam kegiatan ini. Karyawan di PT. Suryaraya Rubberindo Industries mendapatkan kompensasi sesuai dengan status kerja masing-masing karyawan. Karena hampir seluruh karyawan di perusahaan ini adalah berstatus kontrak, maka terdapat beberapa kompensasi yaitu gaji, tunjangan uang makan, tunjangan uang transportasi, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Tunjangan Hari Raya (THR), Bonus Akhir Tahun, dan Kompensasi PKWT. Bonus Akhir Tahun di perusahaan ini diberikan kepada karyawan sebesar satu (1) kali gaji pokok, dan tambahan dari PT. Astra Honda Motor sesuai dengan kebijakan yang diberikan berbeda setiap tahunnya. Sedangkan Kompensasi PKWT merupakan kompensasi dari kebijakan baru yang mulai diterapkan di tahun 2021 hingga hari ini sebesar satu (1) kali gaji pokok yang diberikan ketika perpanjangan kontrak atau pemutusan kontrak (berakhir). Sehingga dari penjelasan diatas, peneliti memutuskan untuk meneliti lebih dalam terkait permasalahan diatas dengan mengambil judul penelitian “Peranan Kompensasi PKWT dan Bonus Akhir Tahun Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries”.

Dari latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peranan Kompensasi PKWT dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Suryaraya Rubberindo Industries?
2. Bagaimana peranan Bonus Akhir Tahun dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Suryaraya Rubberindo Industries?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif menurut Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa metode kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (natural setting). Analisis deskriptif dilakukan dengan cara memilih data yang penting, baru, unik.

Penelitian kualitatif bersifat induktif, peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan. Penelitian ini difokuskan pada Peranan Kompensasi PKWT dan Bonus Akhir Tahun Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui tahap reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Perusahaan

Perusahaan otomotif PT. Suryaraya Rubberindo Industries (SRI) yang berlokasi di Cileungsi, Bogor memproduksi ban untuk kendaraan beroda dua. PT. Suryaraya Rubberindo Industries (SRI) memiliki jumlah karyawan lebih dari 10.000 karyawan. PT. Suryaraya Rubberindo Industries (SRI) melakukan penjualan produknya melalui ekspor dalam negeri dan luar negeri. Ban yang diproduksi oleh PT. Suryaraya Rubberindo Industries (SRI) memiliki kualitas yang baik sehingga ban produksi FDR pernah menjadi official tire di beberapa event, seperti pada tahun 2006 ban FDR sebagai official tire pertama Kerjuna MotorPrix, pada tahun 2008 ban FDR sebagai official tire pertama PON, pada tahun 2017 ban FDR sebagai official tire Honda Dream Cup, dan masih banyak FDR Racing Experience lainnya.

PT. Suryaraya Rubberindo Industries (SRI) berdiri sejak tahun 1991 dan merupakan salah satu perusahaan auxiliary PT. Astra Honda Motor (AHM) dan merupakan perusahaan manufaktur otomotif yang memproduksi ban dan ban dalam, yaitu merek FDR yang dijual bebas dan Federal yang merupakan ban original equipment market (OEM) sepeda motor Honda.

Pada tahun 2005, PT. SRI melakukan jalinan kerja sama dengan Shinko Rubber, Continental AG dan Yokohama Rubber Company dalam melakukan kegiatan research and development. Dalam proses kegiatannya PT. SRI menggunakan sistem manajemen mutu, yaitu ISO 9001:2008, setiap ban yang diproduksi mengikuti aturan sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI). PT. SRI telah memperoleh OHSAS 18001 tentang standar internasional untuk Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja; ISO 14001 tentang standar internasional untuk Standar Sistem Manajemen Lingkungan (SML); dan SMK3 tentang pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. (Industries, n.d.)

Peranan Kompensasi PKWT Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Suryaraya Rubberindo Industries

Untuk mengetahui Peranan Kompensasi PKWT Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Suryaraya Rubberindo Industries, peneliti menggunakan indikator menurut Simamora (2015:445) yaitu Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada lima belas (15) responden yang terdiri dari karyawan kontrak divisi wrapping & setting bagian packing PT. Suryaraya Rubberindo Industries yaitu:

1. Upah dan Gaji

Dari 15 karyawan kontrak, 9 karyawan kontrak menyatakan bahwa Upah & Gaji karyawan PKWT yang diberikan sudah cukup, dan 6 karyawan kontrak menyatakan belum cukup. Dari beberapa pendapat diatas, penilaian Upah & Gaji karyawan PKWT di dasari oleh seberapa besar tingkat

kebutuhan dan pengeluaran, yang artinya bahwa besarnya Upah & Gaji dapat diterima karena mengikuti dari besarnya biaya kehidupan karyawan masing-masing. Selain itu, para karyawan yang merasa Upah & Gaji karyawan PKWT di perusahaan sudah cukup karena melihat dari beberapa tunjangan dan insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat dikatakan bahwa sudah sesuai dari kebutuhan mereka. Akan tetapi bagi karyawan yang berpendapat bahwa besar Upah & Gaji karyawan PKWT belum sesuai karena tidak sesuai dengan UMR di daerah tersebut. Selain itu adapun pertanyaan tentang kesesuaian antara Upah & Gaji karyawan PKWT dengan pekerjaan yang dilakukan, bahwa 11 dari 15 karyawan kontrak memberikan pendapat tentang tingkat pekerjaan yang cukup tinggi, mereka berharap adanya kenaikan Upah & Gaji karyawan PKWT yang sesuai dengan tingkat pekerjaan mereka saat ini.

2. Insentif

Dari 15 karyawan kontrak, semua berpendapat terhadap pemberian Insentif karyawan PKWT yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan performa mereka dalam suatu pekerjaan. Selain itu, jawaban dari 15 karyawan kontrak menyatakan bahwa dengan adanya Insentif karyawan PKWT dapat menguntungkan mereka sebagai karyawan kontrak untuk memenuhi kebutuhan yang tidak terencana, khususnya ketika musim liburan tiba.

3. Tunjangan

Dari jawaban 15 karyawan kontrak bagian Packing PT. Suryaraya Rubberindo Industries mereka semua berpendapat bahwa “Tunjangan PKWT” sebagai salah satu bentuk tunjangan yang memiliki manfaat bagi mereka. Beberapa karyawan kontrak berpendapat bahwa uang “Tunjangan PKWT” memberikan suatu manfaat ketika seseorang telah mengakhiri masa kerjanya di perusahaan, sehingga uang tersebut dapat digunakan untuk keperluan sehari-hari atau modal usaha di kemudian hari. Kemudian, beberapa karyawan menganggap bahwa “Tunjangan PKWT” dan tunjangan lainnya dapat membantu dari upah & gaji yang bagi beberapa karyawan masih belum tercukupi.

4. Fasilitas

10 dari 15 karyawan kontrak berpendapat bahwa fasilitas di PT. Suryaraya Rubberindo Industries sudah sesuai dengan yang mereka harapkan. 10 karyawan kontrak tersebut berpendapat bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan mulai dari jam istirahat, snack dan makanan ringan, alat penunjang pekerjaan sudah membantu mereka dalam proses produktivitas perusahaan. Sedangkan 5 dari 15 karyawan berpendapat bahwa fasilitas untuk karyawan PKWT di PT. Suryaraya Rubberindo Industries perlu ditingkatkan lagi. Salah satu karyawan kontrak berpendapat bahwa perusahaan alangkah baiknya menyediakan fasilitas tempat tinggal teruntuk mereka para pekerja yang jauh dari kampung halaman mereka sehingga dapat membantu karyawan untuk mengurangi beban pengeluaran mereka, adapun tentang sarana fasilitas olahraga yang menurut salah satu karyawan kontrak perlu diperhatikan agar karyawan dapat mengekspresikan talenta kemampuan karyawan di bidang olahraga dan tentunya dengan hal tersebut dapat memberikan efektivitas bagi karyawan dalam kegiatan produktivitas perusahaan. Adapun menurut pendapat karyawan lainnya yaitu perusahaan perlu untuk memperhatikan kembali safety & risk di dalam area pekerjaan. Oleh sebab itu karyawan mengharapkan bahwa pemberian APD perlu diperhatikan dan sesuai dengan seberapa besar tingkat protection bagi mereka.

Peranan Bonus Akhir Tahun Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Suryaraya Rubberindo Industries

Untuk mengetahui Peranan Bonus Akhir Tahun Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Suryaraya Rubberindo Industries, peneliti menggunakan indikator menurut Siagian (2009) yaitu Kinerja, Lama Bekerja, Senioritas, Keadilan atau Kelayakan.

Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada lima belas (15) responden yang terdiri dari karyawan kontrak divisi wrapping & setting bagian packing PT. Suryaraya Rubberindo Industries yaitu:

1. Kinerja

Dari 15 karyawan kontrak bagian Packing PT. Suryaraya Rubberindo Industries memberikan pendapat dengan adanya bonus akhir tahun dapat membantu beberapa karyawan untuk berinvestasi atau sebagai tabungan yang dipersiapkan di masa yang akan datang. Hal lainnya adalah pemberian bonus akhir tahun yang naik setiap tahunnya menjadi salah satu penantian bagi para karyawan.

2. Lama Bekerja

14 dari 15 karyawan kontrak sudah merasa puas terhadap kebijakan pemberian bonus akhir tahun ini. Bagi karyawan dengan penilaian seberapa lama bekerja dapat menghargai dari kontribusi karyawan di perusahaan tersebut. Adapun 1 dari 15 karyawan kontrak yang tidak setuju akan hal ini karena ada

satu permasalahan yaitu, pemberian bonus akhir tahun untuk karyawan kontrak diatas 6 bulan seharusnya diberikan kesetaraan dengan pemberian bonus karyawan kontrak 12 tahun. Karyawan tersebut mengemukakan bahwa karyawan kontrak yang sudah memiliki masa kerja diatas 6 bulan memiliki kontribusi dan sama andilnya dengan karyawan kontrak 12 bulan.

3. Senioritas

Dari 15 karyawan bahwa senioritas dalam perusahaan merujuk kearah tingkat jabatan karyawan di perusahaan dan lama bekerja. Pemberian bonus akhir tahun bukanlah karena senioritas di dalam perusahaan ini, akan tetapi karena kebijakan dari perusahaan dalam memberikan bonus akhir tahun secara menyeluruh kepada seluruh karyawan PT. Suryaraya Rubberindo Industries.

4. Keadilan atau Kelayakan

Dari 15 karyawan kontrak memberikan jawaban bahwa mereka merasa perusahaan sudah berlaku adil terhadap pemberian bonus akhir tahun ini. Bahkan beberapa karyawan memberikan benchmark dari perusahaan lain yang masih kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dibanding PT. Suryaraya Rubberindo Industries. Adapun tentang kelayakan, sedikit pendapat dari salah satu karyawan kontrak memberikan pendapat untuk dapat memikirkan kembali pemberian bonus akhir tahun bagi karyawan kontrak diatas 6 bulan lebih baik disetarakan dengan karyawan kontrak 12 bulan. Akan tetapi dari semua pendapat mereka setuju akan keadilan sejauh ini yang diberikan perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “Peranan Kompensasi PKWT dan Bonus Akhir Tahun Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Karyawan PT. Suryaraya Rubberindo Industries” memiliki peranan baik dibuktikan dengan hasil penelitian dari 4 indikator kompensasi PKWT, yaitu yang pertama adalah upah & gaji yang sudah sesuai dengan karyawan kontrak inginkan, akan tetapi perlu kembali di tinjau mengenai penyesuaian nilai upah & gaji antara kebijakan pemerintah dan perusahaan. Selanjutnya yang kedua adalah insentif karyawan PKWT yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan performa mereka dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya yang ketiga adalah tunjangan PKWT memberikan suatu manfaat ketika seseorang telah mengakhiri masa kerjanya di perusahaan, sehingga uang tersebut dapat digunakan untuk keperluan sehari-hari atau modal usaha di kemudian hari. Kemudian, beberapa karyawan menganggap bahwa “Tunjangan PKWT” dan tunjangan lainnya dapat membantu dari upah & gaji yang bagi beberapa karyawan masih belum tercukupi. Selanjutnya yang keempat adalah fasilitas di perusahaan sudah mencukupi kebutuhan karyawan kontrak dan perlu sedikit perhatian terhadap *safety & risk* di dalam area pekerjaan.

Penelitian selanjutnya berdasarkan 4 indikator bonus akhir tahun yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pertama adalah kinerja yang meningkat dengan adanya bonus akhir tahun dapat membantu beberapa karyawan untuk berinvestasi atau sebagai tabungan yang dipersiapkan di masa yang akan datang. Selanjutnya yang kedua adalah lama bekerja, bagi karyawan dengan penilaian seberapa lama bekerja dapat menghargai dari kontribusi karyawan di perusahaan tersebut dan adapun dimana perusahaan perlu kembali melakukan kebijakan dimana karyawan kontrak di atas 6 bulan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan nilai bonus akhir tahun yang sama. Selanjutnya yang ketiga adalah senioritas di dalam perusahaan ini yang tidak memiliki pengaruh terhadap pemberian bonus akhir tahun, akan tetapi karena kebijakan dari perusahaan dalam memberikan bonus akhir tahun secara menyeluruh kepada seluruh karyawan. Dan yang keempat adalah keadilan atau kelayakan bahwa mereka merasa perusahaan sudah berlaku adil terhadap pemberian bonus akhir tahun ini. Bahkan beberapa karyawan memberikan benchmark dari perusahaan lain yang masih kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dibanding PT. Suryaraya Rubberindo Industries. Adapun tentang kelayakan, sedikit pendapat dari salah satu karyawan kontrak memberikan pendapat untuk dapat memikirkan kembali pemberian bonus akhir tahun bagi karyawan kontrak diatas 6 bulan lebih baik disetarakan dengan karyawan kontrak 12 bulan. Akan tetapi dari semua pendapat mereka setuju akan keadilan sejauh ini yang diberikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, D., & Bintoro, D. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gava Media.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- fdtire.com/content/view/page/1/about-us "Diakses pada 10 Maret 2023"
- Fitri. (2022). Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. PLN Bakaru

- Parepare (Analisis Manajemen Syariah). Institut Agama Islam Negeri Parepare.
- Hanggraeni, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Universitas Indonesia Publishing.
- Irsan. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor PDAM Kabupaten Bantaeng. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Istijanto, M.M., M. C. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartika, L., Jayawinangun, R., & Mangkuprawira, T. S. (2016). Manajemen Kompensasi : Konsep, Implementasi, dan Studi Kasus. IPB Press.
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
- Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24–32.
- online-pajak.com/seputar-pph21/bonus-akhir-tahun "Diakses pada 9 Maret 2023"
- Qodariyah, E. L. (2017). Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Sepakat Sumberagung. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
- spenmo.id/blog/pkwt-adalah?hs_amp=true "Diakses pada 9 Maret 2023"
- www.kompas.com/konsultasihukum/read/2021/08/06/060000980/karyawan-kontrak-pkwt-berhak-uang-kompensasi-simak-aturan-dan?page=all#page2 "Diakses pada 10 Maret 2023"