

PENGARUH KETERLAMBATAN PENCAIRAN BONUS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CAFFE XYZ BANDUNG

Riksa Pujiati ^{*1}
Rika Refani Az-zahra ²
Siti Sarah ³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Universitas Indonesia membangun, Bandung, Indonesia

*e-mail: rikarefani@student.inaba.ac.id siti.sarah@inaba.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis dampak keterlambatan pencairan bonus terhadap motivasi kerja karyawan di Caffe XYZ Bandung. Motivasi kerja, sebagai elemen penting, dipengaruhi oleh kompensasi seperti bonus. Namun, penundaan pencairan bonus dapat memicu ketidakpuasan dan mengurangi motivasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif asosiatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5 yang disebarkan kepada 13 karyawan sebagai sampel jenuh. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan referensi sebelumnya. Analisis data dilakukan secara deskriptif, dengan menghitung nilai rata-rata dan persentase. Hasil menunjukkan bahwa variabel keterlambatan pencairan bonus memiliki rata-rata 4,42 (88,4%, kategori tinggi), sedangkan motivasi kerja karyawan sebesar 3,56 (71,2%, kategori sedang). Temuan ini menunjukkan korelasi antara keterlambatan bonus yang tinggi dengan penurunan motivasi kerja, sesuai teori Herzberg yang menganggap kompensasi sebagai faktor hygiene. Kesimpulan penelitian menyatakan bahwa keterlambatan bonus memberikan dampak negatif pada motivasi kerja. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk meningkatkan sistem pencairan bonus agar tepat waktu dan transparan, sehingga dapat mempertahankan semangat serta kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Keterlambatan Bonus, Kompensasi, Karyawan Caffe XYZ

Abstract

This study analyzes the impact of late bonus disbursement on employee work motivation at Caffe XYZ Bandung. Work motivation, as a crucial element, is influenced by compensation such as bonuses. However, delayed bonus disbursement can trigger dissatisfaction and reduce motivation. The research method used a quantitative approach with descriptive associative analysis. Primary data were collected through a 1–5 Likert scale questionnaire distributed to 13 employees as a saturated sample. Secondary data were obtained from company documents and previous references. Data analysis was conducted descriptively, calculating mean values and percentages. The results showed that the variable of late bonus disbursement had an average of 4.42 (88.4%, high category), while employee work motivation was 3.56 (71.2%, medium category). These findings indicate a correlation between high bonus delays and decreased work motivation, in line with Herzberg's theory, which considers compensation as a hygiene factor. The study concluded that late bonuses negatively impact work motivation. Therefore, management is advised to improve the bonus disbursement system to ensure timely and transparent disbursement, thereby maintaining employee morale and performance.

Keywords: Work Motivation, Bonus Delay, Compensation, XYZ Cafe Employees

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan elemen penting yang memengaruhi semangat, komitmen, serta kualitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Salah satu faktor yang mampu meningkatkan motivasi adalah pemberian kompensasi dalam bentuk bonus. Bonus tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan, tetapi juga menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Namun, ketika pemberian bonus mengalami keterlambatan, hal tersebut dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dan berpotensi menurunkan motivasi kerja.

Temuan dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keterlambatan dalam pemberian insentif atau premi dapat berdampak langsung terhadap menurunnya motivasi kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan terhadap crew Floating Crane Ratu Giok, diketahui bahwa keterlambatan

pembayaran premi terbukti memengaruhi motivasi kerja secara signifikan, sehingga keteraturan dalam pemberian kompensasi menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Dalam konteks Caffe XYZ Bandung, keterlambatan pencairan bonus juga pernah terjadi pada beberapa periode sebelumnya. Kondisi tersebut menimbulkan keluhan dari karyawan dan mengindikasikan adanya potensi penurunan motivasi kerja. Mengingat kinerja karyawan memiliki peran besar dalam menjaga kualitas pelayanan serta kelancaran operasional cafe, maka penting untuk mengetahui sejauh mana keterlambatan bonus dapat memengaruhi motivasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh keterlambatan pencairan bonus terhadap motivasi karyawan pada Caffe XYZ Bandung. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam memperbaiki sistem kompensasi sehingga motivasi kerja karyawan dapat tetap terjaga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan pengaruh keterlambatan pencairan bonus terhadap motivasi kerja karyawan melalui data numerik yang diperoleh dari kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Caffe XYZ Bandung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, dengan jumlah responden sebanyak 13 orang.

Jenis dan Sumber Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1–5, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan serta referensi penelitian terdahulu. Teknik analisis data yang digunakan adalah **analisis deskriptif kuantitatif** dengan menghitung nilai rata-rata (mean) dan persentase untuk melihat kecenderungan hubungan antara keterlambatan pencairan bonus dan motivasi kerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui:

1. **Kuesioner** menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi karyawan terkait keterlambatan bonus dan motivasi kerja.
2. **Observasi**, untuk melihat situasi kerja secara langsung.
3. **Dokumentasi**, terkait catatan perusahaan mengenai kebijakan bonus dan struktur kompensasi.

Variabel Penelitian

- **Variabel X (Independen):** Keterlambatan Pencairan Bonus
- **Variabel Y (Dependen):** Motivasi Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang telah diisi oleh 13 responden, diperoleh gambaran mengenai persepsi karyawan terhadap keterlambatan pencairan bonus dan motivasi kerja karyawan di Caffe XYZ Bandung. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel keterlambatan pencairan bonus memiliki nilai rata-rata sebesar 4,42. Nilai ini diperoleh dari rata-

rata jawaban responden terhadap seluruh pernyataan yang merepresentasikan variabel keterlambatan pencairan bonus. Apabila dikonversikan ke dalam bentuk persentase, nilai tersebut setara dengan 88,4%, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan secara nyata merasakan adanya keterlambatan pencairan bonus di perusahaan. Tingginya nilai rata-rata tersebut mengindikasikan bahwa keterlambatan pencairan bonus tidak hanya terjadi sesekali, tetapi dirasakan secara konsisten oleh karyawan. Indikator yang paling dominan adalah perasaan kecewa ketika bonus tidak dibayarkan tepat waktu serta menurunnya tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan akibat keterlambatan tersebut.

Sementara itu, hasil analisis terhadap variabel motivasi kerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,56. Nilai ini setara dengan persentase sebesar 71,2% dan berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan belum berada pada kondisi optimal. Beberapa responden menyatakan bahwa semangat kerja mereka menurun ketika bonus tidak dicairkan tepat waktu, meskipun mereka tetap berusaha menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap menjaga profesionalisme, namun secara psikologis keterlambatan bonus tetap memberikan dampak terhadap motivasi kerja. Apabila dibandingkan, variabel keterlambatan pencairan bonus memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel motivasi kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat keterlambatan pencairan bonus diikuti oleh menurunnya motivasi kerja karyawan. Secara deskriptif, hasil penelitian ini mengindikasikan adanya hubungan antara keterlambatan pencairan bonus dan motivasi kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor hygiene. Apabila faktor tersebut tidak terpenuhi dengan baik, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada menurunnya motivasi karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ketepatan waktu pemberian bonus memiliki peran penting dalam menjaga motivasi dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Persentase	Kategori
Keterlambatan Pencairan Bonus	4,42	88,4%	Tinggi
Motivasi Kerja Karyawan	3,56	71,2%	Sedang

Diagram Perbandingan Nilai Rata-rata Variabel

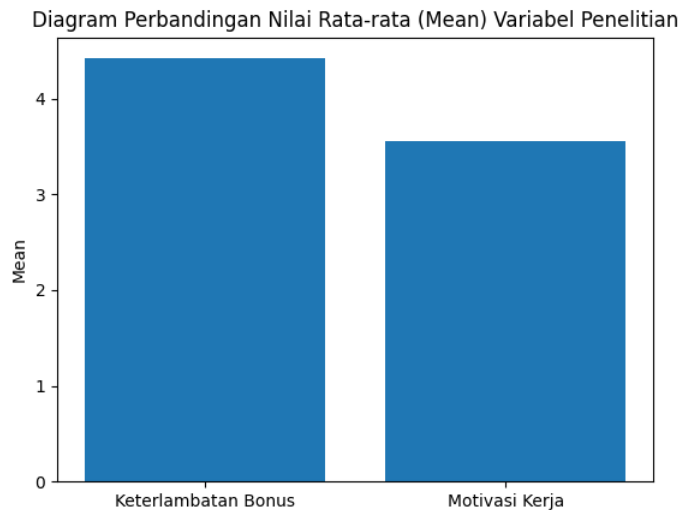


Diagram di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel keterlambatan pencairan bonus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rata-rata motivasi kerja karyawan. Hal ini memperkuat hasil analisis deskriptif yang menunjukkan adanya kecenderungan hubungan antara keterlambatan pencairan bonus dan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap data kuesioner, dapat disimpulkan bahwa keterlambatan pencairan bonus memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Caffe XYZ Bandung. Karyawan yang merasakan keterlambatan bonus cenderung mengalami penurunan semangat kerja dan rasa kepuasan terhadap perusahaan.

Ketepatan waktu pemberian bonus terbukti menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi kerja, kepercayaan, dan semangat karyawan. Meskipun sebagian karyawan tetap menjalankan tanggung jawab pekerjaan, keterlambatan bonus tetap berdampak pada kondisi psikologis dan motivasi kerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Pihak manajemen Caffe XYZ Bandung disarankan untuk memperbaiki sistem pencairan bonus agar dilakukan secara tepat waktu dan transparan.

Bonus sebaiknya dijadikan sebagai instrumen motivasi kerja yang konsisten untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode analisis statistik yang lebih mendalam agar hubungan antar variabel dapat dianalisis secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 115–123.
- Putri, R., & Prasetyo, B. (2021). Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal MSDM*, 8(1), 45–53.
- Rahmawati, S. (2019). Pengaruh ketepatan waktu pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 89–97.
- Leni, A. & Sarah, S. (2025). Pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen kinitting PT Kahatex. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi JEMSI* 11(1)

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Putri, R. A., & Prasetyo, B. (2021). Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–53.