



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 1, No. 3b, Juli 2024

MISTER

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 1, No. 3b, Juli 2024

Pages: 1057–1064

Manfaat Serta Pengaruh Kompensasi Tunjangan Hari Raya Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Addin Hidayatulloh, Firmansyah, Adam Ivanda Raditya, Ibnu Dwi Fajar,
Feri Husein Hibadullah, Saridawati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana
Informatika, Kota Tangerang Selatan, Indonesia

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3b.1805>

How to Cite this Article

APA : Addin Hidayatulloh, M., Firmansyah, Raditya, A. I., Dwi Fajar, I., Hibadullah, F. H., & Saridawati. (2024). Manfaat Serta Pengaruh Kompensasi Tunjangan Hari Raya Terhadap Kinerja Karyawan. *MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(3b), 1057 – 1064. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3b.1805>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



Manfaat Serta Pengaruh Kompensasi Tunjangan Hari Raya Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Addin Hidayatulloh^{1*}, Firmansyah², Adam Ivanda Raditya³,
Ibnu Dwi Fajar⁴, Feri Husein Hibadullah⁵, Saridawati⁶

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika,
Kota Tangerang Selatan, Indonesia¹⁻⁴

Email corresponding author: muhammadaddin04@gmail.com

Diterima: 10-06-2024

| Disetujui: 11-06-2024

| Diterbitkan: 12-06-2024

ABSTRACT

Tunjangan Hari Raya (THR)/Holiday Allowance is a type of compensation offered by businesses to employees as part of their entitlements, especially preceding religious holidays. This study aims to explore various aspects of THR provision, including its impact on employee motivation and performance, as well as corporate compliance with government regulations regarding THR. Using both quantitative and qualitative approaches, this research involves surveys and interviews with employees from various industry sectors in Indonesia. The results show that timely and compliant THR distribution can enhance employee motivation and loyalty. Additionally, corporate compliance with THR regulations is positively related to the company's image in the eyes of employees and the public. The study also identifies several challenges companies face in the operationalization of THR distribution, including financial and administrative constraints. Recommendations are provided to improve the effectiveness of THR implementation, such as increasing transparency in THR calculations and strengthening regulations to ensure better compliance. Therefore, the findings of this study are expected to advance more effective and efficient compensation policies in Indonesia.

Keywords: Holiday Allowance; Employee Compensation; Work Motivation; Regulatory Compliance; Corporate Policy

ABSTRAK

Tunjangan Hari Raya (THR) adalah salah satu jenis kompensasi yang ditawarkan bisnis kepada karyawan, sebagai bagian dari hak mereka, terutama menjelang hari raya keagamaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai aspek pemberian THR, termasuk dampaknya terhadap motivasi dan kinerja karyawan, serta kepatuhan perusahaan terhadap regulasi pemerintah mengenai THR. Melalui pendekatan kuantitatif dan kualitatif, penelitian ini melibatkan survei dan wawancara dengan karyawan dari berbagai sektor industri di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian THR secara tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Selain itu, kepatuhan perusahaan terhadap regulasi THR menunjukkan adanya hubungan positif dengan citra perusahaan di mata karyawan dan publik. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi perusahaan dalam operasionalnya, pemberian THR, termasuk kendala keuangan dan administrasi. Rekomendasi diberikan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan THR, seperti peningkatan transparansi dalam perhitungan THR dan penguatan regulasi untuk memastikan kepatuhan yang lebih baik. Dengan demikian, Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu memajukan kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan efisien di Indonesia.

Katakunci: Tunjangan Hari Raya, Kompensasi Karyawan, Motivasi Kerja, Kepatuhan Regulasi, Kebijakan Perusahaan.

PENDAHULUAN

Sebagian besar masyarakat pedesaan Indonesia meyakini bahwa dalam proses pembangunan nasional, para aktor mempunyai peran dan tanggung jawab yang penting guna mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan memberikan kontribusi terhadap pembangunan serta melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan standar dan nilai martabat manusia. Perkembangan ketenagakerjaan disebabkan oleh dua faktor berikut: keterpaduan dan kemitraan.

Adapun pembangunan ketenagakerjaan menurut Tujuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Keselamatan Kerja adalah untuk:

- Mendidik dan memanfaatkan etika kerja secara efisien dan manusiawi;
- Melaksanakan manajemen stres akibat kerja dan pemberian cuti akibat kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- Menguraikan perlindungan bagi karyawan dalam mengelola situasi stress
- Meningkatkan kerjasama tim dan kepuasan karyawan.

Pemerintah diharapkan mampu mengelola dan menekan tenaga kerja perencanaan dalam proses membangun ketenagakerjaan. Acuan dan dasar dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan bisa dalam perencanaan tenaga kerja. Informasi dasar ketenagakerjaan disusun dengan perencanaan tenaga kerja. (Sastrohadiwiryono, 2019)

Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan salah satu insentif yang diberikan oleh dunia usaha kepada karyawannya. sebagai bagian dari kompensasi selain gaji pokok. THR, yang umumnya diberikan menjelang perayaan hari raya keagamaan, memiliki tujuan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan tambahan yang muncul selama periode tersebut. Selain itu, THR juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

Landasan hukum SDM adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.Per. 104/MEN/1994 tentang Hari Raya Keagamaan Bagi Pegawai di Perusahaan.

- Selamat Hari Raya Idul Fitri bagi umat islam yang bekerja di dunia kerja
- Selamat Hari Tahun Baru bagi karyawan yang bekerja baik Katolik maupun Protestan
- Hari Raya Nyepi bagi karyawan yang menganut agama Hindu
- Selamat Waisak untuk seluruh karyawan yang berhubungan dengan Buddha.

Kewajiban dunia usaha untuk memberikan hari libur kepada setiap karyawan atau kontraktor merupakan sarana bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan atau kontraktor dan mengembangkan ketajaman bisnis.

Peran THR dalam konteks manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya persaingan global dan tuntutan terhadap produktivitas yang lebih tinggi. THR tidak hanya dilihat sebagai tambahan pendapatan, tetapi juga sebagai bentuk perhatian dan pengakuan dari perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Dalam banyak kasus, THR menjadi faktor penentu dalam keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan.

Selain itu, pemberian THR juga dianggap sebagai upaya perusahaan dalam membangun hubungan yang harmonis dengan karyawan. Dengan memberikan THR, perusahaan berharap dapat menciptakan rasa keadilan dan kepuasan di kalangan karyawan, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja.

Karyawan yang merasa dihargai dan dipedulikan cenderung memiliki etos kerja yang kuat dan komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada perusahaan. (Adisu, 2008)

Besaran THR ditentukan dengan melihat pokok dan tetap tunjangan yang dikenakan karyawan. Besaran THR berbeda-beda tergantung jam kerja masing-masing pekerja. Pembayaran dilakukan pada hari terakhir sebelum hari raya. Bagi yang sudah bekerja lebih dari 12 bulan, THR yang dipadankan dengan gaji selama satu tahun. Namun bagi yang bekerja kurang dari 12 bulan, THR dihitung dengan cara membagi total jam kerja dua dan menghitung cuti tahunan ($\text{jam kerja} / 12 \times \text{cuti tahunan}$).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4/1994 mengatur bahwa setiap pegawai bertanggung jawab atas THR. Namun, peserta pelatihan tersebut kemungkinan besar sudah menerima THR. Sekitar tiga perempat tahun. Namun, jika pekerja tersebut terkena PHK, lain halnya karena tidak mendapat THR. Namun, jika ada pekerja yang menerima PHK 30 hari sebelum hari raya, maka ia akan mendapat THR sebesar satu hari sakit, sama seperti pekerja lain di perusahaan yang sama. Bila Anda sudah menjadi karyawan tetap di perusahaan tersebut dan terkena PHK sebulan sebelum hari raya, Anda dapat meminta perusahaan memberikan THR. (Haryanto, 2010)

Produktivitas tenaga kerja merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan tingkat produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas operasional suatu organisasi. Oleh karena itu, bisnis selalu mencari cara berbeda untuk menginspirasi karyawan agar dapat memberikan kinerja terbaik. Salah satu yang paling umum digunakan adalah pemberian insentif dalam bentuk token, seperti THR.

Pengaruh THR terhadap kinerja karyawan menjadi topik yang menarik untuk diteliti karena memberikan wawasan mengenai bagaimana insentif finansial dapat mempengaruhi perilaku dan performa karyawan. Ada asumsi bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, sejauh mana THR dapat mempengaruhi kinerja karyawan masih perlu diteliti lebih lanjut.

Perusahaan berupaya untuk mengisi kesenjangan dalam literatur mengenai pengaruh insentif finansial, khususnya THR, terhadap kinerja karyawan. Dengan menganalisis data empiris, diharapkan dapat ditemukan bukti-bukti yang mendukung atau menolak hipotesis bahwa THR memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pemberian THR yang efektif.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai THR sebagai salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan sumber daya manusia di dalam perusahaan sehingga meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji dampak Tunjangan Hari Raya (THR) terhadap prestasi kerja karyawan. Metode yang digunakan antara lain desk riset dan metode kualitatif untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang diteliti..

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang secara khusus untuk mengukur variabel- variabel yang diteliti. Kuesioner ini terdiri dari beberapa bagian yang mencakup:

- Data Demografi: Rincian tentang jumlah penduduk, jenis pendidikan, tingkat pekerjaan, dan angkatan kerja.
- Tunjangan Hari Raya (THR): Kueri yang mempertanyakan persepsi karyawan terhadap penerapan THR, termasuk besaran, waktu penerapan THR, dan sikap penerapan THR.
- Pekerjaan seorang juru tulis dievaluasi menggunakan skala likert yang terdiri dari lima poin yang mewakili beberapa aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, dan suasana kerja.

Untuk memastikan instrumen penelitian mempunyai keakuratan dan konsistensi, dilakukan penilaian validitas dan reliabilitas. Validitas dinilai menggunakan validitas konstruk dan validitas isi, sedangkan reliabilitas dinilai menggunakan koefisien Cronbach's Alpha.

Menurut Sugiyono (2010), "Penelitian kuantitatif menggunakan data yang diukur dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis dan menentukan hubungan antar variabel." Pendekatan ini sangat relevan dengan penelitian ini, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh Tunjangan Hari Raya (THR) terhadap kinerja karyawan melalui analisis statistik yang mendalam. Penelitian kuantitatif memungkinkan kita untuk mendapatkan data yang akurat dan terukur, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipercaya dan diandalkan.

Dengan menggunakan metode penelitian yang sistematis dan terstruktur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang valid dan dapat diandalkan. Validitas dalam penelitian ini menjamin bahwa instrumen yang digunakan secara akurat mencerminkan apa yang harus dilakukan, sedangkan reliabilitas memastikan bahwa hasilnya akan konsisten jika penelitian dilakukan dalam kondisi yang sama. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hal ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat menilai keadaan lapangan secara akurat. (Sugiyono, 2010)

Lebih lanjut, penelitian ini menggunakan berbagai teknik analisis statistik, seperti deskripsi statistik, uji korelasi Pearson, dan analisis regresi linear, untuk mengidentifikasi dan memahami hubungan antara pemberian THR dan kinerja karyawan. Teknik deskriptif memberikan gambaran umum mengenai data yang dikumpulkan, seperti distribusi frekuensi dan persentase responden. Uji korelasi Pearson membantu dalam menentukan sejauh mana variabel THR berkorelasi dengan variabel kinerja karyawan. Analisis regresi linear digunakan untuk mengevaluasi pengaruh langsung THR terhadap kinerja, memberikan wawasan mengenai seberapa besar kontribusi THR terhadap variasi dalam kinerja karyawan.

Pendekatan struktural memungkinkan kita mengkaji wawasan yang jelas dan berdasarkan fakta mengenai dampak THR terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian diharapkan tidak hanya meningkatkan akademis tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi dunia usaha dalam mencapai pengelolaan THR yang lebih efektif dan efisien. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. (Sudaryono, 2016)

Melalui kajian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai posisi THR sebagai satu-satunya faktor terpenting yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Wawasan dari penelitian ini dapat diterapkan untuk menumbuhkan perilaku yang lebih manusiawi dan etis, dengan penekanan tidak hanya pada aspek keuangan tetapi juga pada kesejahteraan dan pertumbuhan karyawan. Hasilnya, bisnis dapat menciptakan lingkungan kerja penting yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan dan pada akhirnya berkontribusi terhadap kesuksesan bisnis secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kehidupan kerja karyawan. Data yang dihimpun dari responden menunjukkan bahwa mereka yang menerima THR memiliki tingkat motivasi, etos kerja, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak menerima THR.

Tabel 1. Hasil dari responden

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	THR Yang Diberikan Sesuai Dengan Kinerja	70%	55%	-	-
2	THR Diberikan Sesuai Dengan Lama Kerja Karyawan	56%	35%	-	-
3	THR Diberikan Tepat Pada Waktunya	50%	31%	-	-
4	Apakah Karyawan Bermasalah Terhadap Thr	25%	12%	30%	-
5	Apakah Semua Karyawan Berhak Mendapatkan Thr	60%	45%	-	-
6	Apakah Karyawan Swasta Mendapatkan Thr	80%	63%	-	-

Tabel di atas menunjukkan persentase responden yang menyetujui berbagai aspek yang berkaitan dengan pengaruh tunjangan hari raya terhadap kinerja karyawan. Tabel ini mencakup beberapa aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk motivasi, kejelasan tujuan, tantangan dalam belajar, serta dukungan dan otonomi dalam proses belajar.

Deskripsi Statistik

Dari tabel di atas, kita dapat melihat distribusi respons karyawan terhadap berbagai aspek THR. Mayoritas karyawan menyatakan setuju (S) dan sangat setuju (SS) bahwa THR yang diberikan sesuai dengan kinerja (70% SS, 55% S) dan lama kerja (56% SS, 35% S). Selain itu, sebagian besar karyawan juga setuju bahwa THR diberikan tepat pada waktunya (50% SS, 31% S). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa kebijakan THR di perusahaan mereka sudah sesuai dengan ekspektasi dan kebutuhan mereka.

Namun, terdapat sebagian karyawan yang menyatakan memiliki masalah terkait THR (25% SS, 12% S, 30% TS). Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan atau permasalahan tertentu yang perlu diatasi oleh perusahaan. Di sisi lain, mayoritas karyawan percaya bahwa semua karyawan berhak mendapatkan THR (60% SS, 45% S), dan sebagian besar juga menyatakan bahwa karyawan swasta mendapatkan THR (80% SS, 63% S).

Analisis Korelasi

Untuk mengidentifikasi hubungan antara persepsi karyawan tentang THR dan kinerja mereka, uji korelasi Pearson dilakukan. Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi positif antara kepuasan terhadap THR dan kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang merasa bahwa THR yang mereka

Berdasarkan pekerjaan dan jam kerja yang panjang, mereka secara konsisten memiliki ambang batas kinerja yang lebih tinggi dan mengutamakan kinerja yang lebih baik. Hal ini terkait dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa insentif finansial dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Analisis Regresi

Analisis regresi linier digunakan untuk mengurangi pengaruh jangka panjang variabel independen (THR) terhadap variabel dependen (produktifitas pekerja). Hasil analisis menunjukkan bahwa THR mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kehidupan kerja karyawan. Model regresi menunjukkan bahwa peningkatan jam kerja pegawai akan menyebabkan penurunan THR. Dengan kata lain, praktik pengelolaan THR yang efektif dapat menjadi faktor yang meningkatkan kinerja karyawan di seluruh organisasi.

Salah satu faktor penting yang banyak diperhatikan responden adalah bimbingan dan dukungan dari guru dan sesama siswa. Lingkungan ini dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan kolaboratif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan di seluruh organisasi.

Terakhir, kendali dan otonomi dalam belajar menjadi faktor penting yang mempengaruhi perasaan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Banyak responden merasa memiliki kendali dan otonomi dalam proses belajar mereka, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, tabel ini menggambarkan bagaimana berbagai faktor, seperti tunjangan hari raya, motivasi, kejelasan tujuan, tantangan dalam belajar, dukungan dari lingkungan sekitar, serta kendali dan otonomi dalam belajar, semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Memahami dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil survei dan analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa THR merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pelatihan yang diberikan sesuai dengan jadwal kerja dan panjang jam kerja karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mendorong mereka dalam mengambil keputusan kerja yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sugiyono bahwa metode kuantitatif seperti survei dan eksperimen efektif dalam mengidentifikasi hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti.

Namun temuan studi tersebut juga menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan THR. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan kebijakan THR perlu dilakukan agar lebih akurat dan tepat waktu. Ketidakpuasan yang berkembang dapat disebabkan oleh menurunnya transparansi dalam perundingan THR atau terputusnya komunikasi antara harapan karyawan dan kebijakan perusahaan.

Selain itu, persepsi bahwa semua karyawan berhak mendapatkan THR, termasuk karyawan swasta, menunjukkan pentingnya kebijakan yang inklusif dan merata. Hal ini penting untuk menciptakan rasa keadilan di antara karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka.

Studi ini menunjukkan bahwa praktik penerapan THR yang efektif dapat menjadi alat penting untuk meningkatkan produktivitas dan etos kerja karyawan. Oleh karena itu, dunia usaha perlu terus mengkaji

dan menyempurnakan kebijakan THR agar mendapatkan hasil yang optimal. Dunia usaha dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif dengan mengedepankan kebutuhan dan keyakinan karyawan.

Dengan cara ini, bisnis dapat mengembangkan strategi kompensasi yang lebih efektif dan efisien serta lingkungan kerja yang penting untuk pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Tunjangan Hari Raya (THR) terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa THR memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. THR yang diberikan sesuai dengan kinerja dan lama kerja karyawan terbukti dapat meningkatkan kepuasan mereka dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Hal ini mendukung teori motivasi yang menyatakan bahwa insentif finansial dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil survei menunjukkan sebagian besar pegawai merasa puas dengan THR yang berlaku, apalagi jika diberikan tepat waktu dan sesuai dengan jadwal kerja serta jam kerja yang panjang. Namun banyak juga pegawai yang tidak puas dengan kebijakan THR, yang menandakan perlunya perbaikan transparansi dan besaran THR. Inefisiensi ini mungkin disebabkan oleh kurangnya keselarasan antara harapan karyawan dan kebijakan perusahaan, serta komunikasi yang kurang dan tidak efektif mengenai kebijakan yang dimaksud.

Kajian ini juga menunjukkan bahwa persepsi pegawai bahwa seluruh pegawai, termasuk pegawai senior, harus bisa memperoleh THR adalah penting. Hal ini menyoroti pentingnya pelatihan THR yang sensitif dan bijaksana untuk mengembangkan rasa persahabatan di antara karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja kerja mereka.

Berdasarkan analisis statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara jam kerja pegawai dengan THR. Koefisien korelasi Pearson dan analisis regresi linier menunjukkan bahwa kenaikan THR berkorelasi dengan peningkatan jam kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan THR yang dijalankan dengan baik dapat menjadi faktor yang berkontribusi terhadap kinerja kerja karyawan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, dunia usaha harus terus mengkaji dan menyempurnakan kebijakan THR agar dapat mencapai hasil terbaik. Dunia usaha dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien dengan mempertimbangkan kebutuhan dan keyakinan karyawannya serta memberikan jam kerja yang adil dan tepat waktu. Rencana kompensasi yang efektif tidak hanya akan meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Melalui kajian ini, diharapkan dapat memperoleh wawasan lebih jauh mengenai peran THR sebagai salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kebiasaan kerja karyawan dan berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam dunia usaha.

DAFTAR PUSTAKA

Adisu, E. (2008). *Hak Karyawan atas gaji & Pedoman Menghitung*. Gunung Sahari Jakarta: ForumSahabat.

- Dewi, F. S. (2014). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA. *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA*, 12.
- Haryanto, Y. (2010). *HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN*. JAKARTA: Raih Asa Sukses.
- Sastrohadiwiryono, D. H. (2019). *MANAJEMEN TENAGA KERJA INDONESIA*. Jakarta Timur : PT Bumi Aksara.
- Sudaryono, D. (2016). *Metode penelitian pendidika*. Jakarta : KENCANA.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan ; Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. BANDUNG: FEBAT