

**KEBIJAKSANAAN KOMPENSASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. CITRA ENDAH MANDIRI
M E D A N**

Oleh :

Rahmad Zaldi

NPM : 99 830 0378



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2002**

**KEBIJAKSANAAN KOMPENSASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. CITRA ENDAH MANDIRI
M E D A N**

S K R I P S I

Oleh:

Rahmad Zaldi

NPM : 99 830 0378

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2002**

Judul Skripsi : **KEBIJAKSANAAN KOMPENSASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. CITRA ENDAH MANDIRI MEDAN**

Nama Mahasiswa : *Rahmad Zaldi*

N P M : 99 830 0378

J u r u s a n : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. H. JHON HARDY, MSi)

Pembimbing II

(Drs. MUSLIM WIJAYA, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Drs. MUSLIM WIJAYA, MSi)

D e k a n

(Drs. RASDIANTO, MS, Ak)

Tanggal Lulus : 4 Mei 2002

RINGKASAN

Rahmad Zaidi

**“ KEBIJAKSANAAN KOMPENSASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRESTASSI KERJA KARYAWAN
PADA PT. CITRA ENDAH MANDIRI MEDAN”** dibawah
bimbingan Bapak Drs. H. Jhon Hardy, MSi sebagai
Pembimbing I dan Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi sebagai
Pembimbing II

Faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah faktor manusia sebagai karyawan. Oleh karena itu setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan harus mendapat perhatian serius dari pihak manajemen agar melaksanakan tugasnya sebagaimana yang diharapkan.

Untuk menarik simpati karyawan, bukanlah hal yang mudah, pihak manajemen harus memikirkan berbagai faktor yang menyangkut kebutuhan tenaga kerja. Salah satu faktor penting dalam hal tersebut adalah masalah kebijakan pemberian kompensasi.

Dengan kompensasi yang tepat dan konsisten, karyawan akan melaksanakan tugasnya secara optimal. Penerapan fungsi

kompensasi yang tepat tentu tidak hanya berpengaruh terhadap proses penyelesaian tugas tetapi juga dapat meningkatkan kualitas kerja dari karyawan. Dengan kualitas kerja yang meningkat maka prestasi kerja karyawan juga meningkat yang akan mendorong kemampuan perusahaan untuk lebih cepat mencapai tujuan.

PT. Citra Endah Mandiri Medan sesuai dengan tujuan pokok dan anggaran dasar perusahaan, bergerak dalam bidang kegiatan usaha:

- a. Menjalankan usaha pemborongan (general contractor) usaha dibidang konstruksi bangunan gedung, jalan, jembatan, drainase dan lain – lain .
- b. Menjalankan usaha pengadaan barang dan distributor.

Salah satu cara yang ditempuh oleh pihak Manajemen Sumber Daya untuk meningkatkan produktivitas kerja, motivasi, disiplin, prestasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Dalam suatu perusahaan, kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Pemberian kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, karena hal ini banyak menyangkut faktor emosional dari sudut pandang karyawan. Sebagai gambaran berikut pengertian tentang kompensasi, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balas jasa dari pekerjaan yang diberikannya.

Dengan berpedoman kepada pengertian kompensasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi bukan hanya diberikan dalam bentuk uang saja, tetapi dapat juga diberikan dalam bentuk - bentuk yang lain.

Jadi kompensasi dapat meliputi pembayaran uang secara langsung (direct financial payment), seperti gaji dan upah, insentif, komisi, dan bonus, pembayaran secara tidak langsung (indirect financial payment).

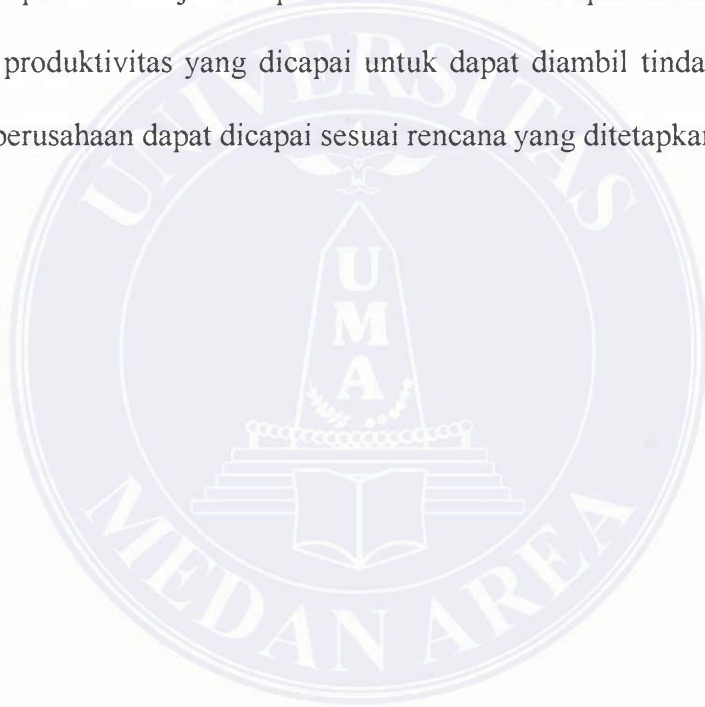
Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah **Kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan masih kurang tepat dalam memotivasi semangat kerja karyawan, sehingga prestasi kerja yang diharapkan belum mencapai hasil yang optimal**

Dari analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, penulis berkesimpulan bahwa pada perusahaan masalah kompensasi telah diupayakan agar segala jenis kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, namun masih ada beberapa jenis kebutuhan karyawan yang sampai saat ini belum dapat dipenuhi seperti tunjangan perumahan karyawan.

Dari kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlunya dilakukan peninjauan kembali akan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
2. Tingkat prestasi kerja sedapat mungkin harus ditingkatkan dengan melakukan pemberian kompensasi yang lebih memuaskan bagi setiap karyawan.

3. Dalam melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan hendaknya mengesampingkan unsur subjektivitas. Cara yang dapat dilakukan untuk menghindari unsur subjektivitas ini antara lain dengan melakukan penilaian kembali hasil penilaian seseorang atasan dalam suatu bagian. Pihak yang melakukan penilaian kembali ini bisa bagian personalia ataupun pihak atasan lebih lanjut.
4. Kiranya pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan perubahan tingkat produktivitas yang dicapai untuk dapat diambil tindak lanjut agar tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai rencana yang ditetapkan semula.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang atas berkah, karunia Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis dalam kesempatan ini menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna disamping itu masih banyak kekurangan serta kejanggalan di sana – sini, baik dari bahasa, isi dan tulisan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menginginkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan tulisan ini.

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. Rasdianto, MS, Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, Msi sebagai pembimbing I yang telah membimbing penulis untuk penyelesaian tulisan ini.
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya, SE, Msi, selaku Pembimbing II, sekaligus Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikirannya untuk penyelesaian tulisan ini.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajar penulis dari sejak awal perkuliahan hingga dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Bapak Pimpinan PT. Citra Endah Mandiri Medan beserta seluruh staf perusahaan yang telah bersedia menerima penulis untuk mengambil data guna penyelesaian skripsi ini.
7. Segenap staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuan dan pelayanan administrasi kepada penulis.
8. Teristimewa buat Istri dan Anakku yang telah memberi motivasi, doa, cinta kasih, dalam penyelesaian skripsi ini maupun selama penulis dalam masa perkuliahan.
9. Teristimewa kepada kedua orang tuaku, yang telah membesarkan dan memberikan dorongan moril sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya semoga Allah SWT memberkati dan memberikan karunia Nya kepada kita semua. Amin.

Medan

Mei 2002

Penulis

(Rahmad Zaldi)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian	3
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	7
A. Pengertian, Tujuan Pemberian Kompensasi	7
B. Jenis – Jenis dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	10
C. Pengertian dan Manfaat Prestasi Kerja	14

D. Metode Penilaian dan Pengukuran Prestasi Kerja	18
E. Hubungan Kompensasi dan Prestasi Kerja	22
BAB III : PT. CITRA ENDAH MANDIRI MEDAN	25
A. Gambaran Umum Perusahaan	25
B. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	32
C. Jenis - Jenis Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan	36
D. Hubungan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Pada Perusahaan	41
E. Hambatan – Hambatan Yang Dihadapi Dan Cara Mengatasinya	43
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	45
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah faktor manusia sebagai karyawan. Oleh karena itu setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan harus mendapat perhatian serius dari pihak manajemen agar melaksanakan tugasnya sebagaimana yang diharapkan.

Untuk menarik simpati karyawan, bukanlah hal yang mudah, pihak manajemen perusahaan harus memikirkan berbagai faktor yang menyangkut kebutuhan tenaga kerja. Salah satu faktor penting dalam hal tersebut adalah masalah kebijakan pemberian kompensasi. Dengan kompensasi yang tepat dan konsisten, karyawan akan melaksanakan tugasnya secara optimal.

Penerapan fungsi kompensasi yang tepat tentu tidak hanya berpengaruh terhadap proses penyelesaian tugas tetapi juga dapat meningkatkan kualitas kerja dari karyawan. Dengan kualitas kerja yang meningkat maka prestasi kerja karyawan juga meningkat yang akan mendorong kemampuan perusahaan untuk lebih cepat mencapai tujuan.

PT. Citra Endah Mandiri Medan sesuai dengan tujuan pokok dan anggaran dasar perusahaan, bergerak dalam bidang kegiatan usaha:

- a. Menjalankan usaha pemborongan (*general contractor*) usaha dibidang konstruksi bangunan gedung, jalan, jembatan, drainase dan lain – lain .
- b. Menjalankan usaha pengadaan barang dan distributor.

Adapun sistem pemberian kompensasi diperusahaan dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang meliputi:

1. Penilaian kecakapan kerja.
2. Senioritas.
3. Pendidikan.
4. Kepemimpinan.
5. Dan lain – lain.

Bertolak dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk lebih mendalami dan memahami mengenai kompensasi dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja, yang kemudian dituangkan dalam bentuk karya tulis berbentuk skripsi dengan judul: “ **KEBIJAKSANAAN KOMPENSASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRESTASSI KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA ENDAH MANDIRI MEDAN** ”.

B. Perumusan Masalah

Dari penelitian pendahuluan yang dilakukan ke perusahaan, ditemukan adanya masalah yang dihadapi perusahaan yang berkenaan dengan kebijakan kompensasi, yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi Poerwono, **Tata Personalia**, Cetakan IV, Jembatan, Jakarta, 1992.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi I, Liberty, Yogyakarta, 1993.
- Malayu SP., **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan**, Cetakan Ketujuh, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1998.
- Mockijat, **Perencanaan Sumber Daya Manusia**, Jilid I, Andi Offset, Yogyakarta, 1993.
- M. Manullang, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid I, Andi Offset, Yogyakarta, 1993.
- Sondang P. Siagian, **Pengembangan Sumber Daya Insani**, Cetakan II, Gunung Agung, Jakarta, 1993.
- T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Liberty, Yogyakarta, 1998.
- Winardi, **Organisasi Perkantoran dan Motivasi**, Cetakan Keempat, Alumni, Bandung, 1992.
- International Labour Office, **Penelitian Kerja dan Produktivitas**, Cetakan Kelima, Erlangga, Jakarta, 1991.
- Winarno Surachmad, **Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode dan Teknik**, Edisi VIII, Tarsito, Bandung, 1995.
- S. Nasution dan M. Thomas, **Buku Penuntun Membuat Thesis, Skripsi, Disertasi, Makalah**, Bumi Aksara, Jakarta, 1995.