

**SISTEM KOMPENSASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP
PENINGKATAN PRESTASI KERJA PADA
PT. KARYA PUTRA UTAMA
MEDAN**

OLEH

NAMA : Rahmad Mulyadi Siregar
NO.STAMBUK : 98 830 0180



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2003**



Judul skripsi : **SISTEM KOMPENSASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PADA PT.KARYA PUTRA UTAMA MEDAN**

Nama Mahasiswa : **RAHMAD MULYADI SIREGAR**

No. Stambuk : **98.830.0180**

Menyetujui
Komisi pembimbing

Pembimbing I

Dra, Hj, Rafiah Hasibuan, MM

Pembimbing II

Dra, Isnaniah, LKS

Mengetahui

Ketua Jurusan

Drs, H, Jhon Hardy, Msi

Dekan



Drs, Syahriandy, Msi

Tanggal Lulus : 26 April 2003

RINGKASAN

Rahmad Mulyadi “Sistem Kompensasi Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Karya Putra Utama “ (Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM Selaku Pembimbing I, Dra. Isnaniah .LKS, selaku Pembimbing II).

PT. Karya Putra Utama Medan adalah perusahaan swasta nasional yang sedang berkembang. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1980, perusahaan ini mempunyai klasifikasi "A"

Adapun aktivitas PT. Karya Putra Utama, sesuai dengan tujuan pokok dan anggaran dasar, perusahaan ini 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.

Berdasarkan atas penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Karya Putra Utama maka ditemukan masalah yang dihadapi perusahaan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Pemberian kompensasi yang dijalankan perusahaan belum dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan”.

Adapun hipotesis penulis yaitu “Jika perusahaan menerapkan sistem kompensasi memperhatikan masalah insentif seperti gaji, dan hak-hak karyawan lebih baik lagi, maka prestasi kerja karyawan diharapkan akan meningkat sehingga pelaksanaan tugas karyawan dapat dilaksanakan sebagaimana yang diharapkan perusahaan.

Usaha-usaha yang dilakukan oleh PT. Karya Putra Utama Medan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya yaitu dengan memberikan kompensasi

terhadap setiap prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Penghargaan terhadap pekerjaan

Pihak perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik. Pemberian penghargaan ini dimaksudkan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

Menurut hemat penulis bahwa pemberian penghargaan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan yang memberikan hasil kerja yang efektif dan efisien sangatlah baik sekali dan perlu dilanjutkan secara terus menerus.

2. Informasi

Tidak tertutup kemungkinan bahwa karyawan ingin mengetahui latar belakang atau alasan atas suatu tindakan. Maka dalam prakteknya perusahaan juga memberikan informasi yang dibutuhkan oleh karyawan atas pengambilan suatu keputusan atau tindakan dalam perusahaan. Pada umumnya sifat ingin tahu dimiliki oleh setiap manusia. Disisi lain pimpinan perusahaan lebih menekankan pada kepada pemberian kompensasi atau imbalan yang pantas diberikan kepada karyawan. Informasi yang jelas juga sangat berguna dalam menghindari gosip yang terdapat dilingkungan perusahaan.

Menurut hemat penulis, pemberian informasi yang akurat kepada karyawan tentang kebijakan perusahaan sangatlah perlu, sehingga karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya jika informasi yang diberikan itu tidak akurat atau perusahaan malah tidak memberikan informasi

yang dibutuhkan oleh karyawan, maka karyawan akan bingung dan tidak dapat menjalankan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya.

3. pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu pimpinan perusahaan menyadari bahwa cara ini bukanlah suatu hal yang mudah dimengerti dan mudah dipelajari. Jelasnya, pemberian perhatian yang khusus agar sukar untuk dilakukan. Hal ini karena karyawan dapat merasakan apakah memang perhatian itu diberikan tulus atau tidak. Pemberian perhatian diberikan oleh perusahaan khususnya dengan memanggil para karyawan untuk konseling dan pengarahan secara pribadi dan komunikasi dua arah.

Menurut hemat penulis pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu sangatlah baik sekali.

4. Persaingan

Dimaksudkan adalah persaingan yang jujur dalam mencapai prestasi kerja yang optimum. Untuk kebijaksanaan persaingan ini perusahaan memberikan hadiah yang sedikit menarik.

Menurut hemat penulis kebijakan ini sangatlah baik untuk memacu kreatifitas karyawan.

5. Partisipasi

Partisipasi juga digunakan sebagai bentuk motivasi. Melalui partisipasi ini diperoleh beberapa manfaat, yaitu keputusan yang dibuat akan lebih baik. Hal ini untuk memperoleh sumbangan pemikiran dan perolehan data dan informasi untuk mendukung keputusan pihak pimpinan perusahaan.

Menurut hemat penulis partisipasi ini perlu dilakukan secara kontinue oleh pihak perusahaan, jadi pimpinan perusahaan perlu mengikutsertakan bawahannya untuk berpartisipasi dalam memberikan saran-saran berupa informasi dan data-data yang diperlukan sekaligus memberikan tanggapan dan argumentasi dalam pengambilan keputusan. Dengan cara ini maka diharapkan akan dapat diperoleh keputusan yang terbaik dalam mengatasi masalah.

6. Kebanggaan

Tentu saja keberhasilan dalam mengalahkan tantangan-tantangan yang dihadapi memberikan kebanggaan kepada karyawan. Jika pekerjaan itu telah disepakati bersama, maka akan memberikan kebanggaan yang cukup besar. Kebanggaan itu tidak dapat diukur dengan uang semata. Karena kebanggaan ini menyangkut suatu harga diri sebagai hasil dari jerih payah dan kemampuan karyawan dalam mengatasi masalah yang dihadapinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut hemat penulis, pemberian sikap rasa bangga ini perlu bagi pihak bawahan, dan untuk itu perlu selalu dilakukan dengan kontiniu.

7. Uang

Masalah uang tentu sangat diperlukan dalam memotivasi karyawan. Tetapi uang saja bukan menjadi patokan. Untuk itu pemberian uang sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawan perlu dinilai sesuai dengan hasil kerjanya. Jika tidak sesuai maka semangat kerja karyawan tidak dapat ditingkatkan, sehingga akhirnya prestasi kerja karyawan menurun.

Menurut hemat penulis bahwa pemberian uang sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawan perlu diperhatikan sekali lagi. Terutama mengenai masalah pemberian

upah yang telah ditetapkan perusahaan, jadi perlu dilakukan penelitian lebih rinci apakah upah yang diberikan selama ini kurang memadai atau telah mencukupi sesuai dengan kemampuan and kondisi perusahaan.

Prestasi kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa prestasi kerja yang baik, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Prestasi kerja merupakan suatu kemampuan dari karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan waktu yang diberikan kepadanya.

Sistem penelitian prestasi kerja adalah suatu fungsi manajemen untuk mengawasi atau mengontrol prestasi kerja, serta sebagai bahan informasi dan pertimbangan untuk memutuskan dan merumuskan berbagai kebijaksanaan personalia. Penelitian prestasi ini sangat berguna bagi setiap karyawan untuk dapat mengetahui tanggapan atasannya tentang dirinya, untuk mengetahui kekuatan dan kelemahannya, porspek karir, dan apa mungkin diraihinya dimasa yang akan datang.

Umumnya penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan setiap satu bulan atau satu tahun sekali. Dengan dijalankannya penilaian prestasi kerja yang benar dan sesuai dengan kondisi organisasi, akan memberikan dampak yaitu meningkatnya motivasi dan gairah kerja para pelaku organisasi. Begitu pula sebaliknya bila penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara yang tidak tepat, maka akan menimbulkan penurunan prestasi kerja karyawan atau menurunnya produktivitas organisasi.

1. Bentuk struktur yang dipakai perusahaan ini adalah berbentuk organisasi fungsional, dimana pimpinan perusahaan memberikan instruksi kepada bawahannya menurut instruksi-instruksi yang ada di dalam organisasi tersebut.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan ini masih belum memberikan kepuasan kepada karyawannya.
3. Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan ini menggunakan motivasi sebagai kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dalam bentuk :
 - c. Penghargaan terhadap pekerjaan.
 - d. Informasi.
 - e. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
 - f. Persaingan.
 - g. Partisipasi.
 - h. Kebanggaan.
 - i. Uang.

Adapun saran penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan peninjauan kembali akan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik secara periodik maupun khusus bagi karyawan yang berprestasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya
2. Tingkat prestasi kerja sedapat mungkin harus ditingkatkan dengan melakukan pemberian kompensasi yang lebih memuaskan bagi setiap karyawan dengan berpedoman pada faktor-faktor yang memungkinkan untuk melakukan hal tersebut.

3. Dalam melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan hendaknya mengesampingkan unsur subjektivitas ini antara lain dengan melakukan penilaian kembali hasil penilaian seseorang atasan dalam suatu bagian. Pihak yang melakukan kembali ini bisa bagian personalia ataupun pihak atasan lebih lanjut.
4. Perlu diadakannya beberapa kegiatan seperti pendidikan dan --pelatihan bagi karyawan guna meningkatkan prestasi kerjanya.
5. Jikamemungkinkan dilaksanakannya kegiatan yang dapat memacu prestasi kerja karyawan dengan pemberian penghargaan/piagam-piagam dan sebagainya kepada karyawan yang berprestasi pada acara-acara tertentu.

Demikian beberapa saran yang diuraikan penulis dengan harapan perusahaan dapat menerimanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa Syukur kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa yang senantiasa memberikan berkat, Nikmat dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini juga penulis mengucapkan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada :

- 1. Bapak H. Syahriandy selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.*
- 2. Bapak Drs.H.Jhon Hardy, MSi, selaku ketua Jurusan Manajemen yang telah memberikan semangat dan dorongan kepada penulis dalam penyelesaian perkuliahan.*
- 3. Ibu Dra.Hj. Rafiah Hasibuan, MM selaku pembimbing I serta selaku yang telah membimbing penulis dalam menyusun Skripsi ini*
- 4. Ibu Dra. Isnaniah.LKS, selaku selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam memberi bimbingan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.*
- 5. Bapak Drs. Zainal Abidin selaku ketua Meja Hijau yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga selesai Skripsi ini.*
- 6. Ibu Dra Yenni Rio Rita Siregar selaku sekretaris Meja Hijau yang telah memberikan bantuan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.*
- 7. Bapak Pimpinan beserta segenap karyawan Perusahaan PT. Karya Putra Utama Medan yang turut membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.*

8. *Seluruh Staf pengajar dan Pegawai tata usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam hal yang berhubungan dengan administrasi perkuliahan.*
 9. *Orang tua yang selalu mendoakan anaknya agar dapat berhasil dengan baik dan juga kepada seluruh keluarga yang telah memberikan dorongan hingga selesainya skripsi ini.*
 10. *Rekan – rekan mahasiswa yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.*
- Akhirnya penulis berharap, kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.*

Medan, 2003

Penulis,

Rahmad Mulyadi

DAFTAR ISI

	Halaman
Ringkasan	
Kata Pengantar	
Daftar Isi	
Daftar Gambar	
Daftar Tabel	
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS	7
A. Pengertian Kompensasi, jenis, azas dan metodenya ..	7
B. Sistem Kompensasi	15
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	20
D. Pengertian Prestasi Kerja Dan Methode Peniliannya	35

BAB III : PT. KARYA PUTRA UTAMA MEDAN.....	37
A. Gambaran umum perusahaan	37
B. Sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan	45
C. Penilaian prestasi kerja karyawan	49
D. Hubungan kompensasi dengan prestasi kerja karyawan ...	54
E. Hambatan-hambatan yang dihadapi dan cara mengatasinya	56
BAB IV : ANALISA DAN EVALUASI	58
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
Daftar Pustaka	67

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Alasan Pemilihan Judul

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

Untuk menarik simpati karyawan bukanlah hal yang mudah, pihak manajemen harus mampu memikirkan berbagai faktor penting dalam hal tersebut adalah masalah kebijakan pemberian kompensasi. Dengan penerapan kompensasi yang tepat dan konsisten, sehingga mendorong karyawan akan melaksanakan tugasnya secara optimal.

Penerapan fungsi insentif / 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.

Oleh karena itu maka pihak manajemen perlu untuk memperhatikan upaya penanggulangannya. Antara lain dengan memberikan kompensasi yang

layak dan adil. Kompensasi tersebut berupa upah yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkannya untuk kepentingan perusahaan.

Dengan demikian kompensasi sangat penting artinya bagi karyawan di dalam meningkatkan prestasi kerja serta kepuasan kerja, sehingga mereka mau melakukan setiap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

PT. Karya Putra Utama adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa kontraktor dengan banyaknya jumlah karyawan yang ada pada perusahaan tersebut sangatlah wajar apabila kompensasi yang diberikan perlu diperhatikan.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa Pengaruh kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang dominan dalam suatu perusahaan sehingga penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul :

"Sistem Kompensasi Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Karya Putra Utama ".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan atas penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Karya Putra Utama maka ditemukan masalah yang dihadapi perusahaan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

"Pemberian kompensasi yang dijalankan perusahaan belum dapat meningkatkan prestsasi kerja karyawan".

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991.
- Heidrajman Ranupandojo, *Manajemen Personalia*, BPF, Yogyakarta, 1998.
- Heidrajman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi I, Liberty, Yogyakarta, 1993.
- Gary Dessler, *Personel Management, Manajemen Personalia*, Terjemahan Agus Dharman, Erlangga, Jakarta, 1996.
- Saydam Ghazali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan, Jakarta, 1996.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPPE-UGM, Yogyakarta, 1996.
- Malayu SP Hasibuan, *Mansjemen Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan*, Cetakan Ketujuh, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1998.
- M. Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Andi Offset, Yogyakarta, 1993.
- Sondang P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1993.
- 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.