

## **RINGKASAN**

**UUN IRWOKO" (Peranan Sistem Kompensasi Pada PDAM Tirtanadi Cabang Utama Medan ) Drs. H. Jhon Hardy, MSi selaku Pembimbing I, Dra. Isnainiah LKS selaku Pembimbing II "**

PDAM Tirtanadi Cabang Utama Medan yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan dan penjualan air yang mempunyai karyawan yang banyak, maka sangatlah wajar apabila kompensasi yang diberikan perlu diperhatikan.

Berdasarkan atas penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Utama Medan maka ditemukan masalah yang dihadapi yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

*" Apakah Pemberian kompensasi yang dijalankan perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan".*

Adapun hipotesis penulis yaitu *"Jika kompensasi yang diberikan perusahaan tepat maka prestasi kerja karyawan diharapkan akan meningkat"*

Adapun kesimpulan penulis adalah sebagai berikut :

1. Bentuk struktur yang dipakai PDAM Tirtanadi Cabang Utama Medan 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 PDAM Tirtanadi Cabang Utama Medan 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 :

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan.
- b. Informasi
- c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
- d. Persaingan.
- e. Partisipasi.
- f. Kehanggaan
- g. Uang

Pemberian kompensasi dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan yang diperlukan untuk keuntungan baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, pemberian kompensasi kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah ditunjukkannya menimbulkan manfaat yang sangat besar, karena dengan adanya hal tersebut maka dapat terwujud peningkatan efisiensi dan efektifitas yang juga merupakan pencapaian produktivitas kerja yang maksimal. Manfaat lain adalah sebagai berikut :

Dapat memberikan rasa puas yang dapat pula memberikan kepercayaan diri bagi mereka dalam melaksanakan tugasnya.

Menunjukkan adanya perhatian perusahaan terhadap karyawan dan juga hasil kerja mereka.

Dapat menjadi contoh bagi karyawan dalam bekerja dan juga menunjukkan kelebihan atau potensi karyawan tersebut maupun kelemahan-kelemahannya, sehingga dapat segera

bertindak untuk memperbaiki cara kerjanya dan juga meningkatkan hasilnya pada hari-hari yang akan datang.

Dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja karena dengan adanya penilaian prestasi kerja ini, jika prestasinya bagus, maka akan mendapat kenaikan berkala untuk setiap golongan yang akan menaikkan pendapatan dari karyawan tersebut.

Adapun saran penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya PDAM Tirtanadi Cabang Utama Medan perlu dilakukan peninjauan kembali akan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan memberikan usulan kepada pihak pemerintah.
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 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.