

**SISTEM KOMPENSASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP
PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. RIMBUN JAYA
MEDAN**

OLEH

**NAMA : SOPHAN GINTING
NO.STAMBUK : 98 830 0173**



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

**SISTEM KOMPENSASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP
PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT . RIMBUN JAYA
MEDAN**



SKRIPSI

Oleh:

SOPHAN GINTING
NO .STB : 98 830 0173

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

**JURUSAN MAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2003**

Judul Skripsi : **SISTEM KOMPENSASI DAN PENGARYNYA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. RIMBUN JAYA MEDAN**

Nama Mahasiswa : **SOPHAN GINTING**

No. Stambuk : **98. 830 . 0173**

Jurusan : **MANAJEMEN**

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Dra.H.MIFTAHUDIN,MBA)


(Dra. ISNANIAH. LKS)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan


(DrsH. JHON HARDY)


(Dra.H.SYHARIANDY, Msi)

Tanggal Lulus : 23 Agustus 2003

RINGKASAN

Sophan Ginting "Sistem Kompensasi Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Rimbun Jaya Medan " (Drs. H. Miftahuddin, MBA Selaku Pembimbing I, Dra. Isnaniah .LKS, selaku Pembimbing II).

PT. Rimbun Jaya Medan 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.

Berdasarkan atas penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Rimbun Jaya Medan maka ditemukan masalah yang dihadapi perusahaan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Adapun hipotesis penulis yaitu *" Jika perusahaan memperhatikan masalah kompensasi seperti gaji, dan hak-hak karyawan lainnya efektif, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.*

Adapun Kesimpulan penulis adalah sebagai berikut

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

Sedangkan saran

Adapun saran penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perlu 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 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.



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. Syabriandy selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.*
- 2. Bapak Drs.H.Miftabuddin,MBA, selaku pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam menyusun Skripsi ini.*
- 3. Ibu Dra. Isnaniah.LKS, selaku selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam memberi bimbingan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.*
- 4. Bapak Drs. Zainal Abidin selaku ketua Meja Hijau yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga selesai Skripsi ini.*
- 5. Ibu Dra. Yenni Rio Rita Siregar selaku sekretaris Meja Hijau yang telah memberikan bantuan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.*
- 6. Bapak Pimpinan beserta segenap karyawan Perusahaan PT. Rimbun Jaya Medan yang turut membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.*

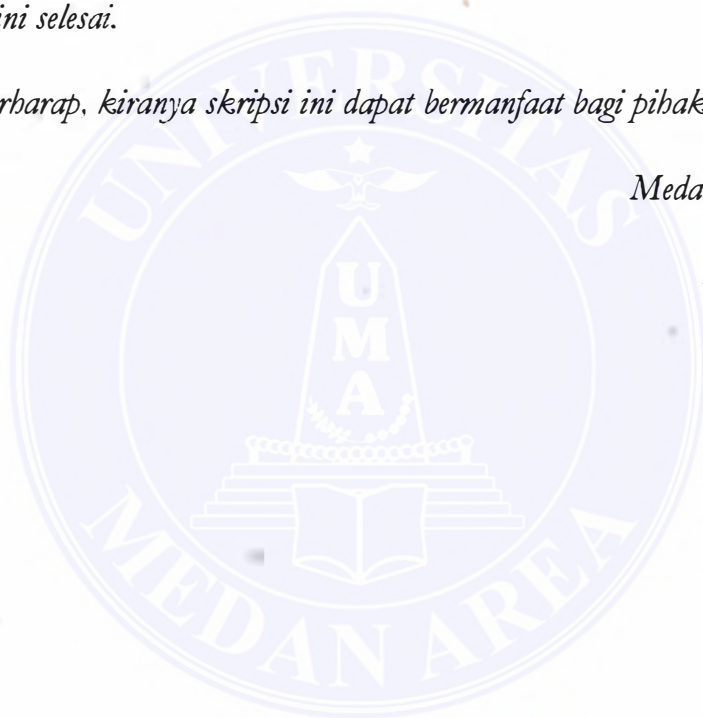
7. *Seluruh Staf pengajar dan Pegawai tata usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam hal yang berhubungan dengan administrasi perkuliahan.*
8. *Orang tua yang selalu mendoakan anaknya agar dapat berhasil dengan baik dan juga kepada seluruh keluarga yang telah memberikan dorongan hingga selesainya skripsi ini.*
9. *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,

SOPHAN GINTING



DAFTAR ISI

Halaman

Ringkasan	
Kata Pengantar	
Daftar Isi	
Daftar Gambar	
Daftar Tabel	
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 Kompensasi, Jenis, dan gunanya kompensas	7
B. Tujuan dan Sasaran Pemberian kompensasi	10
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	20
D. Hubungan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja	22

BAB III : PT. RIMBUN JAYA Medan	37
A. Gambaran Umum Perusahaan	37
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	45
C. Jenis-Jenis Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan	48
C. Hubungan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Pada Perusahaan	53
D. Hambatan – Hambatan Yang Dihadapi Dan Cara Mengatasinya	54
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	56
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
Daftar Pustaka	66

BAB I

PENDAHULUAN

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. Rimbun Jaya Medan 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. Rimbun Jaya Medan "

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan atas penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Rimbun Jaya Medan maka ditemukan masalah yang dihadapi perusahaan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991.
- Heidrajman Ranupandojo, *Manajemen Personalia*, BPFF, 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 1986.
- Saydam Ghozali, *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.