



RINGKASAN

Aditia Joko Lelono "Penerapan Sistem Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karaywan Pada PT. Fast Food Indonesia Tbk, Medan " (Drs. H. Jhon Hardy, MSi Selaku Pembimbing I, Dra. Sinaniah LKS, selaku Pembimbing II).

PT. Fast Food Indonesia, Tbk yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi makanan yang mempunyai karyawan yang banyak, maka sangatlah wajar apabila kompensasi yang diberikan perlu diperhatikan. Berdasarkan atas penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Medan maka ditemukan masalah yang dihadapi yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

"Pemberian kompensasi yang dijalankan PT. Fast Food Indonesia Tbk, Medan belum dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan".

Adapun hipotesis penulis yaitu *"Jika kompensasi yang diberikan terhadap karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk, Medan dengan jumlah yang diterimanya memadai, maka prestasi kerja karyawan diharapkan 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.

