

**KEBIJAKSANAAN PENGKOMPENSASIAN DALAM  
PENINGKATAN PRESTASI KERJA  
PADA PT. ASKRINDO MEDAN**

**SKRIPSI**

Oleh :

**ESTER GINTING**  
No. Stb. 97 830 0005



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2002**

**KEBIJAKSANAAN PENGKOMPENSASIAN DALAM  
PENINGKATAN PRESTASI KERJA  
PADA PT. ASKRINDO MEDAN**

Oleh:

**ESTER GINTING**  
No. Stb. 97 830 0005

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

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2002**

Judul Skripsi : KEBIJAKSANAAN PENGKOMPENSASIAN DALAM  
PENINGKATAN PRESTASI KERJA  
PADA PT. ASKRINDO MEDAN

Nama Mahasiswa : Ester Ginting  
No. Stambuk : 97 830 0005  
Jurusan : Manajemen

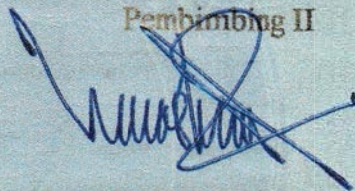
Menyetujui:  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. H. MIFTAHUDDIN, MBA)

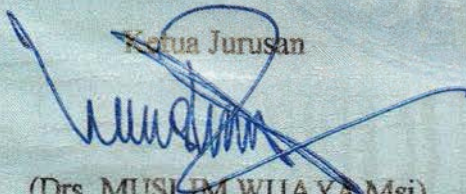
Pembimbing II



(Drs. MUSLIM WIJAYA Msi)

Mengetahui:

Ketua Jurusan



(Drs. MUSLIM WIJAYA Msi)

Dekan



(Dr. RASDIANTO MS. AK.)

Tanggal Lulus : 13 Mei 2002

## RINGKASAN

### **Ester Ginting**

“ KEBIJAKSANAAN PENGKOMPENSASIAN DALAM PENINGKATAN PRESTASI KERJA PADA PT. ASKRINDO CABANG MEDAN.”” dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA sebagai Pembimbing I dan Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi sebagai Pembimbing II

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya tentu menggunakan karyawan. Sehubungan dengan itu, maka pihak perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawannya atas balas jasa dari hasil kerja karyawan tersebut. Untuk itu, maka kebijaksanaan pengkompensasian baik itu pemberian uang dalam bentuk gaji, dan insentif perlu diperhatikan oleh perusahaan supaya produktivitas kerjanya meningkat.

Dalam mencapai produktivitas yang tinggi bukanlah hal yang gampang, ada banyak hal yang perlu dipertimbangkan oleh setiap pimpinan maka kemampuan pihak pimpinan untuk menggerakkan bawahannya merupakan faktor penentu dalam peningkatan prestasi kerja. Hal inilah yang merupakan suatu masalah yang perlu dipikirkan oleh setiap pimpinan perusahaan. Tidak sedikit pimpinan perusahaan gagal dalam menggerakkan bawahannya, ini dapat

disebabkan karena cara yang digunakan tidak mampu menggugah karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah memberikan kompensasi kepada para karyawan. Pemberian kompensasi ini perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya, sehingga tidak menimbulkan masalah khususnya dibidang ketenagakerjaan.

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. Askrido didirikan pada tanggal 06 April 1971 dengan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Negeri Pusat di Jakarta tertanggal 17 Maret 1971 dengan nomor 407/1971 P, Surat Kuasa Kepala Dinas Asuransi Kerugian Direktorat Perasuransian Departemen Keuangan tertanggal 18 Maret 1971 Nomor SK/12/MK/IV/3/1971 selaku kuasa dari dan atas nama Menteri Keuangan Republik Indonesia dalam jabatannya tersebut mewakili Negara Republik Indonesia dan Wakil Kepala Urusan Pengawasan dan Pembinaan Bank-Bank.

Dalam rangka melaksanakan fungsinya, PT. Askrido membuat Perjanjian Asuransi Kredit (PAK) dengan pihak bank. Dalam perjanjian tersebut diatur hubungan pertanggungungan tersebut. PT. Askrido sebagai penanggung

(pihak yang menanggung) dan bank sebagai pihak yang bertanggung (pihak yang ditanggung) serta kredit bank adalah onjek yang dipertanggungkan (kepentingan pihak yang diasuransikan).

PT. Askrido Cabang Medan mulai beroperasi pada tanggal 03 Maret 1980 yang pada waktu itu untuk sementara berkantor di gedung Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara di Jl. Imam Bonjol Medan. Pada tanggal 04 Maret 1981 PT. Askrido Cabang Medan pindah ke Jl. Sultan Iskandar Muda No. 02 Medan dan berkantor disana hingga sekarang.

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 di atas 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 *Kompensasi yang diterima karyawan belum optimal sehingga prestasi kerja karyawan sulit untuk ditingkatkan secara 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. 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 hendaklay 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

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang atas berkah, cinta kasih dan 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. Miftahuddin, MBA 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. ASKRINDO CAB. 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 seluruh keluarga 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 Tuhan Yang Maha Esa memberkati dan memberikan karunia Nya kepada kita semua. Amin.

Medan

Mei 2002

Penulis

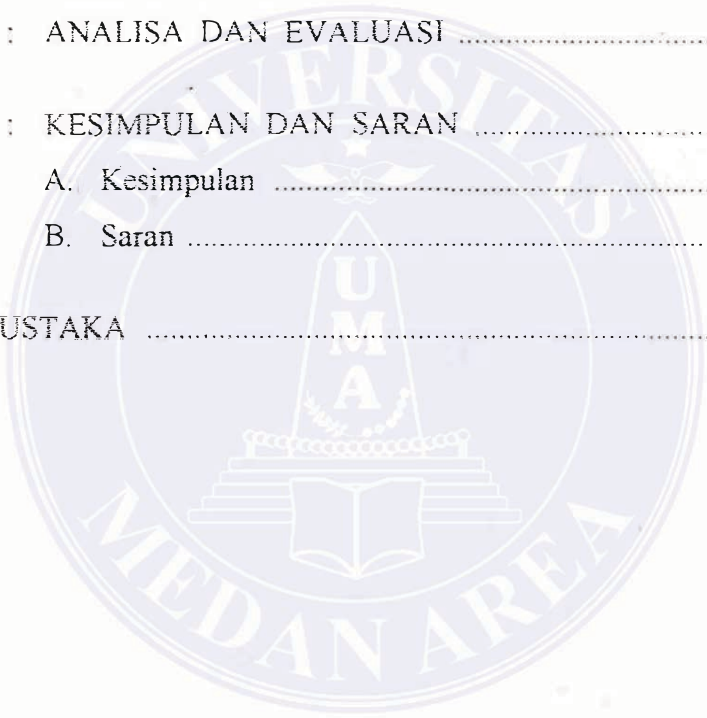
( Ester Ginting )

## DAFTAR ISI

Halaman

RINGKASAN .....	
KATA PENGANTAR .....	
DAFTAR ISI .....	
DAFTAR GAMBAR .....	
DAFTAR TABEL .....	
BAB I : PENDAHULUAN .....	1
A. Alasan Pemilihan Judul .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
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 dan Jenis Kompensasi .....	7
B. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi .....	20
C. Pengertian Prestasi Kerja .....	22
D. Hubungan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja .....	35
BAB III : PT. ASKRINDO CABANG MEDAN .....	37
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	37
B. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi .....	42

	C. Jenis - Jenis Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan.....	45
	D. Hubungan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Pada Perusahaan .....	50
	E. Hambatan - Hambatan Yang Dihadapi dan Cara Mengatasinya .....	52
BAB IV	: ANALISA DAN EVALUASI .....	54
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN .....	61
	A. Kesimpulan .....	61
	B. Saran .....	62
DAFTAR PUSTAKA	.....	63



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Alasan Pemilihan Judul

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya tentu menggunakan karyawan. Sehubungan dengan itu, maka pihak perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawannya atas balas jasa dari hasil kerja karyawan tersebut. Untuk itu, maka kebijaksanaan pengkompensasian baik itu pemberian uang dalam bentuk gaji, dan insentif perlu diperhatikan oleh perusahaan supaya produktivitas kerjanya meningkat.

Dalam mencapai produktivitas yang tinggi bukanlah hal yang gampang, ada banyak hal yang perlu dipertimbangkan oleh setiap pimpinan maka kemampuan pihak pimpinan untuk menggerakkan bawahannya merupakan faktor penentu dalam peningkatan prestasi kerja. Hal inilah yang merupakan suatu masalah yang perlu dipikirkan oleh setiap pimpinan perusahaan. Tidak sedikit pimpinan perusahaan gagal dalam menggerakkan bawahannya, ini dapat disebabkan karena cara yang digunakan tidak mampu menggugah karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah memberikan kompensasi kepada para karyawan. Pemberian kompensasi ini perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya, sehingga tidak menimbulkan masalah khususnya dibidang

ketenagakerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi perlu dipikirkan dan jenis-jenis kompensasi perlu dipilih secara tepat sehingga memuaskan karyawan. Sangatlah penting sekali, sehingga dengan cara ini karyawan akan merasa senang untuk melaksanakan perintah atasannya akhirnya prestasi kerja yang tinggi tercapai dengan baik.

Penerapan kompensasi yang positif perlu dipertimbangkan dengan berbagai metode-metodenya hingga nantinya akan mampu meningkatkan semangat dan prestasi kerja karyawan. Jelasnya, prestasi kerja yang ingin dicapai tentu tidak dapat diperoleh secara optimal tanpa diberikannya jumlah kompensasi yang layak bagi para karyawan.

Alasan penulis memilih PT. Askrindo Cabang Medan yang bergerak dibidang peminjaman sebagai obyek penelitian karena diberikan ijin dan menggunakan banyak tenaga kerja.

Dari uraian di atas, maka penulis sangat tertarik membahas lebih lanjut mengenai kebijaksanaan pengkompensasian dan membahasnya dalam suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul: **"KEBIJAKSANAAN PENGKOMPENSASIAN DALAM PENINGKATAN PRESTASI KERJA PADA PT. ASKRINDO CABANG MEDAN."**

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito., **Sumber Daya Manusia**. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991.
- Bambang Kusariyanto, **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, Seri Manajemen No. 95 Cetakan Kedua, Penerbit Binaman Presindo, Jakarta, 1995.
- Heidjrachman Ranupandojo, **Manajemen Personalia**. BPFE, Yogyakarta, 1998.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi I, Liberty, Yogyakarta, 1993.
- , **Manajemen Personalia**, Edisi IV, Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta, 1995.
- Gary Dessler, **Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)**, Alih Bahasa Benyamin Molan, Jilid I, Penerbit Prenhalindo, Jakarta, 1997.
- Saydam Ghazali, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Djembatan, Jakarta, 1996.
- T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Keempat, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1996.
- Malayu SP Hasibuan., **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan**, Cetakan Ketujuh, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1998.
- M. Manullang., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid I, Andi Offset, Yogyakarta, 1993.
- Moekijat, **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, Cetakan Keempat, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1996.
- Muedarsyah Sinungan, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Bumi Aksara, Jakarta, 1995.
- Soesilo Martoyo, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta, 1996.

Sondang P. Siagian, **Pengembangan Sumber Daya Insani**, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1993.

Winarno Surachman, **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.