

ABSTRACT

Development in technology and information era has impact on changing the way companies in doing business and change behavior, consumer preferences and demands. The key to success for the company to grow well is the human resources, as the most important investment for the company. Compensation is important in the management of human resources. Compensation package would be effective to be used as a tool of control. If it successful, it can motivate employees.

In preparing this thesis, the object research is PT. Asia Paramita Indah Bandung, which is engaged in distribution sales. Data collected through field research and library research. Field research was conducted through direct interviews with the manager and questionnaires. While the library research conducted by studying literature and books related to the research. In this study, the number of samples used were 30 respondents.

Based on the results of qualitative analysis, it's concluded that employee perceptions of compensation system that has implemented the company is positive. Validity and reliability of test results for variable compensation and motivation may be declared valid and reliable because the values obtained cronbach alpha (α) is above r_{tabel} (0.5).

From the results of statistical analysis using Spearman rank correlation coefficient analysis, it can be obtained that the result of Spearman rank is +0.742. This figure shows that the relationship between the compensation system and motivation of employees PT. Asia Paramita Indah Bandung has a direct relationship and determination coefficient amounted to 55.06%. That mean the amount of 55.06% from the change in variable Y (job motivation) can be explained by variable X (employee perceptions of compensation system), and the rest equal to 44.94% explained by other variables.

Key words: Perception of compensation systems, employee motivation

ABSTRAK

Perkembangan yang terjadi dalam era teknologi dan informasi telah berdampak pada perubahan cara perusahaan dalam menjalankan bisnisnya serta merubah perilaku, preferensi dan tuntutan konsumen. Kunci keberhasilan bagi perusahaan agar tetap dapat berkembang dengan baik adalah sumber daya manusia sebagai investasi yang paling penting bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia Kompensasi merupakan hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Paket kompensasi akan efektif untuk dijadikan alat pengendalian bila berhasil dapat memotivasi karyawan.

Dalam penyusunan skripsi ini, objek penelitian yang diteliti adalah PT. Asia Paramita Indah Bandung yang bergerak dalam bidang distribusi penjualan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan dilakukan melalui wawancara langsung dengan pihak manager dan kuesioner. Sedangkan penelitian kepustakaan dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 30 responden.

Berdasarkan hasil analisis kualitatif dan hasil disimpulkan persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi yang telah diterapkan perusahaan adalah positif. Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel kompensasi dan motivasi kerja dapat dinyatakan *valid* dan *reliabel* karena diperoleh nilai *cronbach alpha* (α) berada diatas r_{tabel} (0.5).

Dari hasil analisa statistik dengan menggunakan analisa koefisien korelasi rank spearman dapat diperoleh hasil koefisien rank spearman sebesar +0.742. Angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara sistem kompensasi dan motivasi kerja karyawan PT. Asia Paramita Indah Bandung memiliki hubungan yang searah dan koefisien determinasi sebesar 55.06 % berarti sebesar 55.06% dari perubahan variabel Y (motivasi kerja) dapat dijelaskan oleh variabel X (persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi) dan sisanya yaitu sebesar 44.94 % dijelaskan oleh variabel lain.

Kata-kata kunci : Persepsi sistem kompensasi, Motivasi kerja karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7

2.2 Kompensasi.....	8
2.2.1 Pengertian Kompensasi	9
2.2.2 Fungsi Kompensasi	9
2.2.3 Tujuan Kompensasi	10
2.2.4 Penggolongan Kompensasi	13
2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	15
2.2.6 Asas-asas Kompensasi	17
2.2.7 Waktu Pembayaran Kompensasi	18
2.2.8 Sistem Pembayaran Kompensasi.....	19
2.2.9 Komponen-komponen Program Kompensasi.....	21
2.3 Motivasi.....	22
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	22
2.3.3 Elemen-elemen Motivasi Kerja.....	23
2.3.4 Teori Motivasi.....	23
2.4 Kerangka Pemikiran.....	27
2.5 Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	30
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	30
3.1.2 Aktivitas Perusahaan.....	31
3.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	32
3.1.4 Daerah Pemasaran PT. Asia Paramita Indah Bandung.	36

3.2 Metode Penelitian	37
3.2.1 Populasi dan Sampel	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	38
3.2.3 Uji Validitas dan Reabilitas.....	39
3.2.4 Teknik Pengolahan Data.....	41
3.2.5 Analisis Statistik.....	42
3.2.6 Identifikasi Variabel Penelitian	44
3.2.7 Operasionalisasi Variabel.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pelaksanaan Sistem Kompensasi PT. Asia Paramita Indah Bandung	47
4.1.1 Gaji.....	48
4.1.1.1 Penetapan Gaji.....	49
4.1.1.2 Dasar Penetapan Gaji	50
4.1.2 Tunjangan.....	51
4.1.3 Upah Lembur.....	53
4.1.4 Fasilitas.....	54
4.2 Motivasi Kerja Karyawan PT. Asia Paramita Indah Bandung....	55
4.3 Uji Validitas dan Reabilitas.....	57
4.4 Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan	
PT. Asia Paramita Indah Bandung.....	58
4.4.1 Gambaran Umum Responden.....	58
4.4.2 Analisa Pemberian Kompensasi pada PT. Asia	
Paramita Indah Bandung.....	61

4.4.3 Analisa Motivasi Kerja Karyawan	
PT. Asia Paramita Indah Bandung.....	68
4.5 Analisa Korelasi antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja	
Karyawan PT. Asia Paramita Indah Bandung.....	76
4.5.1 Analisis Statistik.....	77
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	78
5.2 Saran	81
 DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	85
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (<i>CURRICULUM VITAE</i>)	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	<i>Company Performance</i>	8
Gambar 2	Penggolongan Kompensasi.....	14

DAFTAR TABEL

Tabel I	Operasionalisasi Variabel.....	45
Tabel II	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel III	Komposisi Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel IV	Komposisi Responden Berdasarkan Status.....	59
Tabel V	Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel VI	Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel VII	Persepsi Sistem Kompensasi Terhadap Kuesioner no.1.....	62
Tabel VIII	Persepsi Sistem Kompensasi Terhadap Kuesioner no.2.....	63
Tabel IX	Persepsi Sistem Kompensasi Terhadap Kuesioner no.3.....	63
Tabel X	Persepsi Sistem Kompensasi Terhadap Kuesioner no.4.....	64
Tabel XI	Persepsi Sistem Kompensasi Terhadap Kuesioner no.5.....	65
Tabel XII	Persepsi Sistem Kompensasi Terhadap Kuesioner no.6.....	65
Tabel XIII	Persepsi Sistem Kompensasi Terhadap Kuesioner no.7.....	66
Tabel XIV	Persepsi Sistem Kompensasi Terhadap Kuesioner no.8.....	67
Tabel XV	Persepsi Sistem Kompensasi Terhadap Kuesioner no.9.....	67
Tabel XVI	Motivasi Kerja dalam Kuesioner no.1.....	68
Tabel XVII	Motivasi Kerja dalam Kuesioner no.2.....	69
Tabel XVIII	Motivasi Kerja dalam Kuesioner no.3.....	70
Tabel XIX	Motivasi Kerja dalam Kuesioner no.4.....	71
Tabel XX	Motivasi Kerja dalam Kuesioner no.5.....	71
Tabel XXI	Motivasi Kerja dalam Kuesioner no.6.....	72
Tabel XXII	Motivasi Kerja dalam Kuesioner no.7.....	73

Tabel XXIII	Motivasi Kerja dalam Kuesioner no.8.....	74
Tabel XXIV	Motivasi Kerja dalam Kuesioner no.9.....	74
Tabel XXV	Motivasi Kerja dalam Kuesioner no.10.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Struktur Organisasi	85
Lampiran B	Kuesioner.....	86
Lampiran C	Jawaban responden mengenai sistem kompensasi.....	92
Lampiran D	Jawaban responden mengenai motivasi kerja.....	93
Lampiran E	Tabel Uji Validitas.....	94
Lampiran F	Tabel Uji Reabilitas.....	95
Lampiran G	Tabel Skor Variabel X dan Variabel Y, Rangking Masing-masing Skor,Selisih Rangking dan Kuadrat Selisih Rangking.....	96
Lampiran H	Tabel Faktor Koreksi untuk Angka Kembar.....	97
Lampiran I	Tabel SPSS Perhitungan Rank Spearman.....	98