**ABSTRAK**

**TINJAUAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN**

**(Pada PT. Trengginas Jaya Bandung)**

**Siti Rokayah**

**A0011511RB5006**

Setiap perusahaan pasti memberikan Kompensasi terhadap karyawan yang bekerja di perusahaannya. Perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk memberikan Kompensasi terhadap karyawannya. Kompensasi tersebut diberikan untuk meningkatkan Prestasi Kerja karyawan, agar profit yang dihasilkan oleh perusahaan dari tahun ke tahun meningkat.

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kompensasi pada PT. Trengginas Jaya Bandung, untuk mengetahui bagaimana Prestasi Kerja pada PT. Trengginas Jaya Bandung, dan untuk mengetahui bagaimana Tinjauan Kompensasi dalam meningkatkan Prestasi Kerja pada PT. Trengginas Jaya Bandung.

 Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu metode yang menggambarkan atau menguraikan secara sistematis keadaan, kejadian, dan peristiwa-peristiwa yang diteliti berdasarkan data yang dikumpulkan dan kemudian melakukan analisis atas objek penelitian tersebut. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara wawancara dan observasi. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

 Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kompensasi yang diberikan oleh PT. Trengginas Jaya berupa tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Tunjangan-tunjangan itu antara lain berupa tunjangan seragam, tunjangan pulsa, tunjangan perjalanan dinas keluar kota (SPPD), tunjangan cuti, tunjangan pendidikan dan bonus akhir tahun, tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, dan tunjangan komunikasi. Selain Kompensasi, pemberian pelatihan dan sertifikasi kompetensi juga dilakukan untuk memacu Prestasi Kerja karyawan pada PT. Trengginas Jaya Bandung. Prestasi Kerja pada PT. Trengginas Jaya sampai saat ini sudah baik dan hanya ada beberapa orang lagi yang perlu di berikan se- coaching agar kinerjanya semakin baik lagi sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pada PT. Trengginas Jaya Tinjauan Kompensasi dalam meningkatkan Prestasi Kerja karyawan sangat berperan penting, karena dari hasil meeting dan hasil pengamatan pada PT. Trengginas Jaya, Kompensasi berperan sebesar 90% dalam meningkatkan Prestasi Kerja karyawan.dimana harus ada beberapa hal lagi yang harus di tingkatkan kembali. Manajemen pengelolaan sumber daya di PT. Trengginas Jaya harus membuat perencanaan yang lebih matang lagi supaya karyawan bisa menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan tepat waktu dan bekerja berpedoman pada SOP perusahaan

**Kata Kunci: Kompensasi, Prestasi Kerja.**

***ABSTRACT***

***OVERVIEW OF COMPENSATION IN IMPROVING EMPLOYEE’S WORKING ACHIEVEMENT***

***(In PT. Trengginas Jaya Bandung)***

***Siti Rokayah***

***A0011511RB5006***

*Every company definitely give a Compensation for the employees who work in the company. The company has a responsibility to provide Compensation for its employees. The Compensation is given to improve employee Performance, so that the profit generated by the company increases year to year.*

*This study aims to find out how Compensation at PT. Trengginas Jaya Bandung, to find out how Job Performance at PT. Trengginas Jaya Bandung, and to find out how the overview of Compensation in improving work Performance at PT. Trengginas Jaya Bandung.*

*The writing method used in this research is descriptive method, which is a method that describes or describes systematically a situation, case , and events that are studied based on the data collected and then analyze the object of the research. Data collection by interviews and observations. The type of data in this study uses primary data and secondary data.*

*Based on the results of the study it can be seen that the Compensation provided by PT. Trengginas Jaya is in the form of benefits provided to employees. These benefits include uniform allowances, pulse allowances, out-of-town official travel allowances (SPPD), leave allowances, education allowances and year-end bonuses, holiday allowances, job allowances, and communication allowances. Other than Compensation, the company give a training and competency certification that mean for suporting Employee Performance at PT. Trengginas Jaya Bandung. Work Achievement at PT. Trengginas Jaya has been good until now and there are only a few people who need to be given coaching so that its Performance will be even better in accordance with the work standards set by the company. Overview of Compensation in improving Achievement Employee in PT. Trengginas Jaya are very important, because from the results of meetings and observations at PT. Trengginas Jaya, Compensation have a 90% in improving employee Performance. But some must be more improved again. Management of resource management at PT. Trengginas Jaya must make a good planning till the employees can complete their respective tasks and work guided by Standard Operating Procedures Company.*

***Key Word : Compensation, Job Performance***

**KATA PENGANTAR**

****

 Alhamdulillahirobbilalamin segala puji syukur kita panjatkan kepada kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah Nya penulis bisa menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul “**Tinjauan Kompensasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Trengginas Jaya Bandung“**. Tak lupa shalawat serta salam semoga selalu terlimpah curahkan kepada junjunan kita Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat-sahabatnya.

Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk mencapai gelar Ahli Madya pada Program Studi D3 Manajemen Keuangan dan Perbankan Fakultas Ekonomi di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis menyadarai banyak sekali kekurangan dan jauh dari kata sempurna karena keterbatasan waktu, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapatkan saran, dorongan, bantuan, bimbingan serta keterangan-keterangan yang lain dari berbagai pihak yang terlibat dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah berkontribusi dan membantu secara maksimal dalam penyelesaian Laporan Tugas Akhir ini, karena tanpa adanya bantuan bapak/ibu Laporan Tugas Akhir ini tidak akan bisa selesai dengan tepat waktu.

Selama penyusunan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segenap hati penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada kedua orang tuaku yang tercinta Bapak Otong Johari dan Ibu Dasti yang selalu mendo’akan, yang selalu sabar dan memberikan semangat, menasehati, medidik agar menjadi pribadi yang mandiri dan menjadi pribadi yang jauh lebih baik. Terima kasih atas kasih, sayang yang tulus yang telah bapak dan ibu berikan. Dan terima kasih telah menjadi orang tua terbaik, tanpa bapak dan ibu penulis bukanlah apa-apa.

Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat Bapak H. Sumeidi Kadarisman, SE., MM, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya, pikiran dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

 Pada kesempatan ini pula penulis juga ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak Dr. H. Asep Effendi R, SE.,Msi.,PIA.,CFrA selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
2. Bapak Dr. H. Vip Paramarta, Drs., MM., CFrA selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Ibu Memi Sulaksmi, SE.,MSi selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Bapak H. Sumeidi Kadarisman, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Bapak Bambang Susanto, SE., MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Ibu H. R Aryanti Ratnawati, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi D3 Keuangan Perbankan Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Bapak H. Dadang Saeful Hidayat, SE,MM selaku Dosen Wali D3 Keuangan Perbankan angkatan 2015 yang selalu memberikan nasihat serta bimbingan selama perkuliahan.
8. Seluruh Dosen pengajar Program Diploma III Keuangan dan Perbankan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Staf dan Karyawan Universitas Sangga Buana YPKP Bandung yang telah memberikan suasana perkuliahan yang nyaman.
10. Bapak Sujamro, Teh Riany Novianti, Bapak Dudi, Teh Euis dan seluruh karyawan PT. Trengginas Jaya yang telah memberikan pelajaran yang sangat berharga selama PKL dan membantu dalam melaksankan penelitian.
11. Agus Susilo yang selalu setia menemani, memberikan semangat, dorongan, menjadi pendengar dan penasehat yang baik, dan selalu ada kapanpun saya membutuhkannya.
12. Niki Nisa Marhamah dan Fitriyani yang setia dari zaman MTs yang selalu menjadi tempat berkeluh kesah, yang selalu memberikan dukungan serta saudara-saudaraku yang telah memberikan doa dan dorongan selama masa perkuliahan.
13. Sahabat-sahabat terbaik diperantauan Hani Afifah, Tanti Irayani, Yuni Indriyani atas kesetiaannya juga kebersamaannya selama masa perkuliahan, tempat curhat, tempat berkeluh kesah, yang selalu menghibur, memberikan saran, dukungan, semangat, motivasi, senantiasa membantu dan sudah menjadi keluarga kedua di perantauan.
14. Para kakak, sahabat dan adik-adikku di Himpunan Mahasiswa Manajemen yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, atas pengalaman , do’a dan juga semangat yang telah diberikan selama ini.
15. Teman-teman seperjuangan, keluarga kecil D3 Keuangan Perbankan 2015, keluarga kedua, keluarga di perantauan, Atep Yusuf Iskandar, Ayung Januar, Lutfi Nur Salim, Supiandi, Avhat, Aisyah, Kastori, Nisrina Aisyah Sarasmulyani, Risa Nurhalisa, Yuni Indriyani, Hani Afifah, Tanti Irayani, teman yang selalu bersama, selalu kompak, terima kasih atas kebersamaan, kebahagiaan, pengertian, motivasi, bantuan dan do’a nya selama 3 tahun lamanya.
16. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran penelitian ini.

Penulis menyadari, tanpa doa, dukungan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak khususnya orang tua tercinta, penyusun Tugas Akhir ini tidak dapat selesai tepat waktu. Untuk itu sekali lagi saya ucapkan terima kasih banyak yang sebesar-besarnya, penulis menyadari dalam penyusunan Tugas Akhir ini masih banyak kekurangan dalam Laporan Tugas Akhir ini. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk Tugas Akhir yang lebih baik di masa yang akan datang.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas segala amal baik, pengorbanan waktu , tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada penulis, semoga mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT, Aamiin. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini masih belum jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis memohon maaf atas ketidaksempurnaan tersebut. Serta penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

***Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabbarakatuh.***

Bandung, September 2018

Penulis

Siti Rokayah

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN LEMBAGA

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAKi

ABSTRACTii

KATA PENGANTARiii

DAFTAR ISIvii

DAFTAR TABELxi

DAFTAR LAMPIRANxii

DAFTAR GAMBARxiii

BAB I PENDAHULUAN1

1.1 Latar Belakang1

1.2 Identifikasi Masalah4

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian4

1.3.1 Maksud Penelitian4

1.3.2 Tujuan Penelitian5

1.4 Kegunaan Penelitian5

1.5 Metodologi Penelitian6

1.5.1 Metode Penelitian6

1.5.2 Sumber Data6

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian7

1.6.1 Lokasi Penelitian7

1.6.2 Waktu Penelitian7

BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR8

2.1 Landasan Teori8

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia8

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia8

2.1.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia9

2.1.1.3 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia11

2.1.2 Kompensasi13

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi13

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi15

2.1.2.3 Asas-asas Kompensasi16

2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi17

2.1.2.5 Indikator Kopensasi19

2.1.2.6 Jenis-jenis Kompensasi20

2.1.3 Sistem Kompensasi21

2.1.3.1 Pengertian Sistem Kompensasi21

2.1.3.2 Tujuan Sistem Kompensasi21

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi22

2.1.4 Prestasi Kerja24

2.1.4.1 Pengertian Prestasi Kerja24

2.1.4.2 Indikator Prestasi Kerja24

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja25

2.1.4.4 Mengukur dan Mengidentifikasi Prestasi Kerja27

2.1.4.5 Teknik Penilaian Prestasi Kerja28

2.1.4.6 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja29

2.2 Kerangka Pikir30

BAB III OBJEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN33

3.1 Objek Penelitian33

3.1.1 Sejarah PT. Trengginas Jaya Bandung33

3.1.2 Visi dan Misi PT. Trengginas Jaya Bandung33

3.1.2.1 Visi PT. Trengginas Jaya Bandung33

3.1.2.2 Misi PT. Trengginas Jaya Bandung34

3.1.3 Logo Perusahaan34

3.1.4 Struktur Organisasi PT. Trengginas Jaya Bandung35

3.1.4.1 Susunan Organisasi PT. Trengginas Jaya Bandung36

3.1.4.2 Daftar Pegawai PT. Trengginas Jaya Bandung36

3.1.5 Jobs Description37

3.1.6 Bidang Usaha74

3.1.7 Legal Notice75

3.1.8 Our Services76

3.1.9 Proyek yang telah dilaksanakan78

3.2 Pembahasan79

3.2.1 Kompensasi Pada PT. Trengginas Jaya Bandung79

3.2.2 Prestasi Kerja Pada PT. Trengginas Jaya Bandung81

3.2.3 Tinjauan Kompenasi dalam meningkatkan Prestasi Kerja pada PT. Trengginas Jaya Bandung83

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN85

4.1 Kesimpulan85

4.2 Saran86

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

|  |  |
| --- | --- |
| Tabel 3.1 Daftar Pegawai PT. Trengginas Jaya............................................... | 36 |

**DAFTAR LAMPIRAN**

|  |
| --- |
| Lampiran 1 Berita Acara Bimbingan |
| Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Survey/ Penelitian |
| Lampiran 3 Surat Persetujuan Permohonan Izin Survey/ PenelitianLampiran 4 Daftar WawancaraLampiran 5 Surat Keterangan Pratek Kerja LapanganLampiran 6 Surat Keputusan Perusahaan |

**DAFTAR GAMBAR**

|  |  |
| --- | --- |
| Gambar 2.1 Bagan Kerangka PIkir.................................................................. | 32 |
| Gambar 3.1 Logo Perusahaan.......................................................................... | 34 |
| Gambar 3.2 Struktur Organisasi Perusahaan................................................... | 35 |