

**TUGAS AKHIR**

**TINJAUAN PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN PADA CV.  
RIZKY KURNIA**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Menyelesaikan Pendidikan Program Diploma III  
Pada Politeknik Universitas Andalas Padang*



oleh :

**RENNY FARLINA**  
**06 086 012**

**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS**

**2010**





No. Alumnus Universitas	<b>RENNY FARLINA</b>	No. Alumnus Fakultas
-------------------------	----------------------	----------------------

**BIODATA:**

a) Tempat/Tanggal Lahir: Padang/26 Agustus 1988 b). Nama Orang Tua: Syaffarli dan Yanti Aswita d). Fakultas: Politeknik d). Jurusan: Administrasi Niaga e). Program Studi: Administrasi Bisnis f). No. Bp: 06086012 g). Tanggal Lulus: 10 Februari 2010 h). Predikat Lulus: i). IPK: j). Lama Studi: 3 Tahun 6 Bulan k). Alamat Orang Tua: Jl. Jati Tanah Tinggi No. 71 Padang

**TINJAUAN PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN  
PADA CV. RIZKY KURNIA**

Tugas Akhir DIII oleh Renny Farlina. Pembimbing I: Hj Jumyetti, SE, M.Si  
Pembimbing II: Sarmiadi, SE, MM

**ABSTRAK**

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan atas prestasi kerja yang dicapai dalam rangka membantu suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. CV. Rizky Kurnia merupakan perusahaan yang bergerak dalam perdagangan umum yang terdiri atas dua unit yaitu unit *drink* dan unit sembako. Penulis tertarik pada unit *drink* karena jaringan pemasarannya yang luas sehingga besarnya kompensasi yang diterima karyawan unit *drink* diperkirakan lebih besar dari pada karyawan unit sembako. Sistem dan bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan oleh unit *drink* pada CV. Rizky Kurnia merupakan batasan masalah yang akan Penulis bahas dalam Tugas Akhir ini.

Dalam melakukan penelitian, Penulis menggunakan metode analisis deskriptif yaitu dengan menggambarkan sistem dan bentuk-bentuk kompensasi yang digunakan unit *drink* pada CV. Rizky Kurnia yaitu karyawan yang melakukan aktifitas di lapangan. Sebagai penutup Tugas Akhir ini Penulis menyimpulkan kompensasi yang diberikan CV. Rizky Kurnia yaitu kompensasi langsung yaitu berupa gaji pokok, insentif, uang makan, dan transportasi serta kompensasi tidak langsung berupa asuransi kesehatan, kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Tugas Akhir ini telah dipertahankan di depan sidang pengujian dan pembimbing dan dinyatakan lulus pada tanggal 10 Februari 2010.

Abstrak ini telah disetujui oleh pengujian:

Tanda Tangan		2.	3.	4.
Nama Terang	Hj Jumyetti, SE, M.Si	Fisla Wirda, SE, MSi	Primaona, SE, MSi	Noyrtwan Trinanto, SE, MSi

Mengetahui:  
Ketua Jurusan

Sarmiadi, SE, MM.  
Nama



Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapatkan nomor Alumnus

No. Alumni Fakultas	Petugas Fakultas/Universitas Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya, keunggulan yang dimiliki perusahaan salah satunya berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Maka perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang penting, terutama sumber daya manusia yang mempunyai skill dan kualitas yang baik. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia tersebut salah satunya dengan balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan. Dimana karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Dengan adanya balas jasa yang adil maka motivasi karyawan akan terpicu sehingga karyawan akan bekerja dengan semaksimal mungkin dengan penuh tanggung jawab.

Kompensasi menurut Hasibuan (2007 : 118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan yang

bersangkutan. Sedangkan bentuk barang artinya kompensasi tersebut di bayar dengan barang.

Kompensasi yang diberikan pada karyawan baik berupa uang atau barang merupakan suatu penghargaan bagi karyawan dalam bekerja pada perusahaan, karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka, sehingga mereka akan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan bertanggung jawab. Oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu sistem kompensasi yang adil dan wajar bagi setiap jenis pekerjaan yang ada di perusahaan. Dengan adanya sistem kompensasi yang adil akan meningkatkan produktifitas karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

CV. Rizky Kurnia adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan umum, dimana terdiri dari unit *drink* dan unit sembako. Produk-produk yang dijual perusahaan untuk masing-masing unit adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Produk-produk yang di jual CV. Rizky Kurnia

No	Nama Produk	
	Unit Drink	Unit Sembako
1.	Asri Group a. Asri Cup b. Asri Botol c. Asri galon	Tepung Beras Saos Sambal Garam
2.	Fresh Coco a. Fcc Nata 24 b. DJ. Black Capu c. DJ. Rasa Buah	Sarden Mili Kecap Minyak Curah Cuka
3.	Coco 24	
4.	Coco 48	
5.	Fruity	
6.	Pitato	
7.	Baladoz	
8.	The Gelas	
9.	Jelly Drink	

Sumber : diolah sendiri (2010)

Pada unit *drink* produk-produk yang dijual merupakan barang pabrik sehingga pendistribusiannya lebih mudah, penulis tertarik pada unit *drink* karena jaringan pemasarannya luas sehingga besarnya kompensasi karyawan diperkirakan lebih besar dari pada unit sembako.. Kompensasi pada karyawan lapangan lebih bervariasi, yaitu adanya kompensasi tambahan berupa insentif dan karyawan lapangan merupakan karyawan yang aktif dalam menjalankan aktifitas perusahaan sehingga kompensasinya relatif besar.

Jumlah karyawan yang bekerja pada CV. Rizky Kurnia ada 28 orang, terdiri dari satu orang direktur, satu orang manajer, dua orang *supervisor*, lima orang *salesman*, lima orang *driver*, empat orang *helper*, delapan orang administrasi, dan dua orang bagian gudang. Karyawan yang bekerja di dalam perusahaan sebanyak dua belas orang sedangkan karyawan yang bekerja di

lapangan sebanyak enam belas orang pada unit *drink* dan sembako, semua karyawan merupakan karyawan tetap.

Kompensasi berperan penting pada CV. Rizky Kurnia untuk memotivasi karyawan, pada CV. Rizky Kurnia kompensasi yang diberikan pada karyawan di hitung berdasarkan kinerja karyawan tersebut. Dimana karyawan yang lebih aktif bekerja kompensasi yang di terima lebih banyak dari pada karyawan yang kurang aktif.

Kompensasi berpengaruh pada karyawan yang melakukan aktifitas di luar perusahaan atau lapangan, dimana dalam bekerja karyawan yang melakukan penjualan dalam mencapai target dibutuhkan karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaannya agar bisa mencapai target yang diinginkan. Perhatian pihak perusahaan sangatlah penting agar aktifitas perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya pemberian kompensasi yang adil dan layak akan berdampak pada peningkatan produktifitas perusahaan, sehingga visi dan misi perusahaan dapat dijalankan dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut sistem kompensasi pada CV. Rizky Kurnia dengan judul Tinjauan Pemberian Kompensasi Karyawan pada CV. Rizky Kurnia.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Dari uraian bab-bab sebelumnya yang penulis jelaskan, pada bab ini penulis buat sebagai penutup Tugas Akhir ini. Setelah penulis meneliti pada perusahaan penulis dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan yaitu :

- a. CV. Rizky Kurnia menggunakan sistem target dan sistem waktu dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai target penjualan yang maksimal. Sistem yang ditetapkan perusahaan berguna untuk mengefisienkan pekerjaan.
- b. Pada CV. Rizky Kurnia terdapat beberapa jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dimana kompensasi langsung terdiri dari gaji pokok dan penghasilan tidak tetap, sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari : asuransi kesehatan, uang makan, dan tunjangan hari raya/ lebaran.

Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan suatu balas jasa perusahaan pada karyawan, dimana kompensasi diberikan berdasarkan kinerja karyawan tersebut pada perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Desler Gery. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Filipo B Edwin. 2001. *Manajemen Personalia* Jakarta : Erlangga.
- Handoko Hani.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*  
Yogyakarta : Universitas gajah Mada.
- Hasibuan Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: bumi aksara.
- Mathis L Robert. Jackson H Jhon, 2006. *Human Resource Management*, Jakarta :  
Salemba empat.
- Sistem Kompensasi <http://www.kbnepz.com>. di download pada tanggal 2  
September 2009 pada pukul 15.00 WIB.
- Sugiono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.