

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

SKRIPSI

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM HUBUNGANNYA
DENGAN KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA RSMH PALEMBANG**



Diajukan Oleh:

**SENTOSA SIMANJUNTAK
NIM. 01043130095**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2008**

650.207
Sim
a
c-08/11
2008

17871/18296

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA



SKRIPSI

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM HUBUNGANNYA
DENGAN KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA RSMH PALEMBANG**



Diajukan Oleh:

**SENTOSA SIMANJUNTAK
NIM. 01043130095**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2008**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SENTOSA SIMANJUNTAK
NIM : 01043130095
JURUSAN : AKUNTANSI
MATA KULIAH : AKUNTANSI MANJEMEN ✓
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI
DALAM HUBUNGANNYA DENGAN
KEPUASAN DAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA RSMH PALEMBANG

PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal

Ketua

:

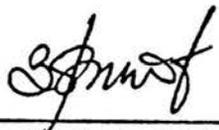


Yulia Saftiana, SE, M.Si, Ak.

Tanggal

Anggota

:



Emylia Yuniartie, SE, M.Si, AK.

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : SENTOSA SIMANJUNTAK
NIM : 01043130095
JURUSAN : AKUNTANSI
MATA KULIAH : AKUNTANSI MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PEMBERIAÑ KOMPENSASI DALAM
HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN DAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA RSMH
PALEMBANG

Telah diuji di depan panitia ujian komprehensif pada tanggal 3 November 2008 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 3 November 2008

Ketua,



Yulia Saftiana, SE, MSi, Ak
NIP. 132000091

Anggota,



Emyilia Yuniartie, SE, MSi, Ak
NIP. 132130472

Anggota,



H Aspahani, SE, MM, Ak
NIP. 13200093

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Drs Burhanuddin, M.Acc, Ak
NIP. 131801649

Motto :

- * *Segala sesuatu indah pada waktunya... (Pengkotbah 3:11)*
- * *Masa lalu adalah Pembelajaran, Hari adalah Usaha, & Masa depan adalah Harapan.*
- * *Kawan2 adalah pertiisan yang langka*
Mereka membuatmu tertawa dan memberimu semangat.
Mereka bersedia mendengarkan jika itu kau perlukan,
Mereka menunjang dan membuka hatimu.
Tunjukkanlah kepada teman2mu betapa kau menyukai mereka.

Kupersembahkan Kepada:

- ☞ *Allahku Yang Maha Pengasih, Allah Tritunggal (Bapa, AnakNya Yesus Kristus dan Roh Kudus)*
- ☞ *Papa & Mamaku yang terkasih (Mangaraon Simanjuntak & Lamria Br Tampubolon)*
- ☞ *Abang2 & kakak2ku tercinta*
- ☞ *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Pengasih, atas berkat dan rahmatNya yang begitu besar dalam kehidupan penulis terutama dalam penulisan skripsi ini, sehingga skripsi yang berjudul **Analisis Pemberian Kompensasi dalam Hubungannya dengan Kepuasan dan Prestasi Kerja Karyawan pada RSMH Palembang** dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Sriwijaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa puas atas pemberian kompensasi di RSMH, tetapi kepuasan tersebut tidak begitu berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini, untuk itu, penulis memohon kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan dan bahan masukan akademisi dalam perkembangan ilmu akuntansi terutama di bidang akuntansi manajemen ke depannya. Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis

Sentosa Simanjuntak

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Pengasih karena atas berkat dan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pemberian kompensasi dalam Hubungannya dengan Kepuasan dan Prestasi Kerja Karyawan pada RSMH Palembang.” Sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan dukungan baik moril maupun material dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Dra. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Dr. Syamsurizal, Ak, Dekan Fakultas Ekonomi Sriwijaya.
3. Drs. Burhanuddin, Ak, Macc, Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Drs. Burhanuddin, Ak, Macc, Dosen Pembimbing Akademik.
5. Yulia Saftiana, SE, MSi, Ak, Pembimbing I Skripsi.
6. Emylia Yuniartie, SE, MSi, Ak, Pembimbing II Skripsi.
7. Semua Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Semua staf pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Teman-teman sejawat seangkatan di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Semoga Tuhan yang Maha Kuasa membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua, Amin.

Penulis

Sentosa Simanjuntak

SPECIAL THANK TO...

1. *Bakēs n' Makēs Q tercinta (Mangarahon Simanjuntak & Lamria Tampubolon), yang selalu tegar, sabar dan kuat dalam membimbing kami anak-anaknya, sebagai sumber motivasi yang paling besar dalam hidupku, yang mendukung aku dengan dukungan materi maupun dukungan moral yang tak ternilai. Trimakasih Pa & Ma buat segala Doa dan pengorbanan yang telah kalian lakukan untukku. Sungguh, aku sangat bangga mempunyai orang tua seperti Papa & Mama. Ucapan trimakasihku dan perbuatanku tidaklah dapat menggantikan semuanya itu, tapi aku akan selalu berdoa buat Papa & Mama, smoga panjang umur, Tuhan tetap berkati dan berikan yang terbaik bagi Papa & Mama.*

2. *Abang2 n' kakak2 tercinta :*

B'Morlyn & k'Jo (keponakanku Jo & Lisa, uda kangen x sma kalian...), B'Rio & k'Mel, B'Maulana, B'Bin, k'Tiory & keluarga (bereku yang cakep & pintar2, Ita & Juan,, Tulang senang bgt klu udah dengar suara x an 2), k'Mery & keluarga, k'Ida, k'Anni, k'Mas, k'Risti..terimakasih buat pengorbanan yang telah kalian berikan untukku, yang telah membiayai aku selama kuliah, semua itu tidak akan pernah bisa kulupakan, Sen akan berusaha untuk bisa mewujudkan harapan kita semua. Semoga abang dan kakak juga sukses dalam karir dan pekerjaannya, Tuhan pasti memberikan yang terbaik bagi kita semua, Amin.

3. *Tulangku (f) & Nantulangku di plaju, trimakasih yang tak terhingga buat semua pengorbanannya selama ini. K' Mida, lae Christian & lae Toni, trimakasih banyak buat kebersamaannya selama ini. Moga sukses dalam karir dan pekerjaannya..*

4. Teman terbaikku Aci br Tamba, Smoga sukses dalam cita2nya. Tetap semangat y dek dalam melanjutkan perkuliahannya..
5. Teman2 pembimbing akademisku : Dedy Rizal Sipayung (tetap semangat ngerjain skripsinya bro). Dilah, Christin & Ela, trimakasih buat kebersamaannya yang selalu setia menemani saat menghadap dosen pembimbing.
6. Teman2 terbaikku : Genta (makasi banyak mian bro udah sangat banyak m'bantu penyelesaian skripsiku ni.), Ardika (alm.), Fahmi, Hendra, Helmi, Ade Putra. Thanks yo bro buat persahabatannya selama ini.
7. Teman seperjuanganku saat konsultasi skripsi : Arum (ext)..trimakasih atas kesetiaan dan smangat 45-nya. Congratz y ntar lagi mau merit, Jangan lupa kasi undangan ntukku. Hehehe...
8. Teman2 seperjuangan ujian komprehensif : b'Ediston, Ade, Yozar, Selvi, Rjo, Jumiana, n itoku Marni..akhirnya kita bisa juga melewati masa-masa kritis..hehe..WELCOME TO THE REAL WORLD...
9. Adek2ku di Akuntansi : Itoku Erni yg CNTX AK'05, thanx ya to buat dukungan dan doanya. Itoku Dian yg MNZ AK'05...:-) thanx bgt buat PSAKnya dan juga dukungan serta doanya, tetap semangat ya ngerjain skripsinya. Adekku yang paling baik Vera AK'06, makasi banyak udah minjamine laptopnya sampai skripsiku bisa selesai, smangat ya dek kuliahnya. Itoku Metha AK'07, thanx buat doa dan semangat yang selalu kau berikan untukku. AK'05 : Hendia Taripar, Edy Sembiring, Arwadi Pakpahan, David Tampubolon, Moses, dan yang tidak bisa kusebutkan 1/1, tetap smangat dalam meneruskan perjuangan kalian.

10. Teman2 seangkatan di PSM : *Lae'ku Sorono Sihombing, Simon Parapat (debats only...), apparaku Ade Sagala (tinggalkanlah cara hidup yang lama tu pra..), Helmi (ambisious person...), Heny (optimis y friend), Iin DamaniK (Smangat In..), Wela Sirait (borukku na uli lagu, akur2 kau sma abg ntu y boru), thanx buat segala dukungan dan doa yang telah kalian berikan untukku, kalian semua adalah teman2 terbaikku yang telah memberikan banyak pengalaman hidup, makasih juga ntuk kebersamaan kita selama di PSM dulu...*
11. adek2ku di PSM : *Dora (putri terbaik, termamis, dan terindah PSM '06), Mega (tetaplah tersenyum untuk dunia..), Ellen (maafkan aku...), Ladies (the winner..), dan teman2 di PSM lainnya yang tidak bisa kusebutkan 1/1. Makasi buat dukungan dan doa yang kalian berikan untukku, tetap semangat y melanjutkan kuliahnya.*
12. Sahabat terbaikku di Plaju : *Halomoan Pakpahan Tekim'04, makasih bro buat segala doanya dan kebersamaannya selama kita kuliah, q doakan supaya skripsimu lancar dan bisa selesai sesuai target. God Bless U*
13. Adek2ku tercinta di UNIVERSITAS PGRI : *Rani Parapat dkk, Fanny Sinaga, Nursida Sinaga, Ela Tampubolon (iban skaligus bereku, maafkan jika abg pernah salah), Veny Tampubolon, Thanx adek2ku slama ini telah menjadi teman dan sahabatku, tetap smangat dalam pelayanannya & juga kuliahnya..*
13. *Buat teman2ku yang ga bisa kusebutin 1/1...thanx bgt buat segala Doa & dukungan yang kalian berikan padaku, dan buat semua pihak yang telah membantu, kuucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Metode Penelitian.....	7
1.5.1. Ruang Lingkup Pembahasan.....	7
1.5.2. Objek Penelitian.....	7
1.5.3. Variabel Penelitian.....	7
1.5.4. Metode Pengumpulan Data.....	8
1.5.5. Metode Analisis Data.....	10
1.5.6. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Kompensasi.....	13
2.1.1. Pengertian Kompensasi.....	13
2.1.2. Pemberian Kompensasi.....	13
2.1.3. Hakikat Kompensasi.....	14
2.2. Sistem Kompensasi.....	18
2.3. Penerapan Akuntansi SDM dengan Metode Kompensasi.....	19
2.4. Kepuasan Kerja.....	23
2.5. Prestasi Kerja.....	24
2.5.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	24
2.5.2. Standar Prestasi Kerja dan Unsur yang Dinilai.....	25
2.6. Pengukuran Kinerja.....	25
2.6.1. Pengertian Pengukuran Kinerja.....	25
2.6.2. Elemen Pokok Pengukuran Kinerja.....	28
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
3.1. Sejarah Singkat RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.....	30
3.2. Maksud dan Tujuan Pendirian Perusahaan.....	33
3.3. Visi dan Misi.....	33
3.4. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	34
3.5. Pemberian Kompensasi.....	43
3.6. Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	44
1. Gaji dan Tunjangan Tetap.....	44
2. Honorarium.....	44



3.	Jasa Pelayanan Langsung.....	44
4.	Jasa Pelayanan Tidak Langsung.....	46
5.	Bonus.....	48
6.	Uang Maka.....	48
7.	Fasilitas Kendaraan.....	50
8.	Cuti Karyawan.....	50
9.	Tunjangan Asuransi Karyawan.....	51
10.	Tunjangan Perjalanan.....	51
11.	Biaya Pendidikan.....	51
3.7.	Perlakuan Akuntansi terhadap Kompensasi.....	51

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1.	Analisa Pemberian Kompensasi.....	54
4.2.	Analisis Kepuasan Karyawan.....	59
4.3.	Pengaruh Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja.....	62
4.4.	Pengaruh Biaya atas Kompensasi terhadap Kinerja Perusahaan.....	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	68
5.2.	Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA.....	71
----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1.	Perbandingan Neraca PT. ABC.....	21
TABEL 2.2.	Perbandingan Laporan Laba Rugi PT. ABC.....	22
TABEL 2.3.	Total Gaji Pokok Karyawan PT. ABC.....	22
TABEL 2.4.	Persentase Kenaikan Gaji Karyawan PT. ABC.....	23
TABEL 3.1.	Laporan Aktivitas RSMH Palembang.....	52
TABEL 4.1.	Perhitungan Score Individu Berdasarkan Indexing.....	58
TABEL 4.2.	Nilai Hasil Kuesioner Kepuasan Karyawan.....	61
TABEL 4.3.	Nilai Hasil Kuesioner Prestasi Kerja Karyawan.....	62
TABEL 4.4.	Kelompok Kepuasan Karyawan.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Permasalahan

Organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih yang memiliki tujuan sama dan berkeinginan mencapai tujuan tersebut secara bersama yang berada dalam suatu ikatan, dimana dalam ikatan itu ada yang dipimpin dan ada yang memimpin. Dalam mencapai sebuah tujuan, organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan berbagai macam sumber daya, salah satunya adalah kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM). Peranan sumber daya manusia merupakan peran yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus selektif dalam memilih dan mempekerjakan karyawan atau pegawainya supaya kinerja karyawan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa SDM merupakan asset yang sangat berharga dalam organisasi sehingga asset tersebut harus dipertahankan supaya perusahaan bisa melanjutkan usahanya dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Masalah yang dihadapi perusahaan sekarang ini adalah bagaimana cara mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja yang baik supaya tetap berada dalam perusahaan, atau meningkatkan kinerja setiap karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda dalam usaha meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya, cara yang digunakan biasanya disesuaikan terhadap bentuk perusahaan ataupun kebijakan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.



Salah satu alasan seseorang mau bekerja dalam suatu organisasi adalah adanya keinginan untuk mendapatkan kehidupan yang lebih maju dan lebih layak dari kehidupan sebelumnya, keinginan tersebut dapat dicapai apabila perusahaan memberikan *feedback* atau *reward* sesuai dengan yang diharapkan. *Reward* adalah suatu bentuk kompensasi berupa penghargaan dari suatu perusahaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya *reward* tersebut, maka perusahaan mengharapkan supaya karyawannya bisa termotivasi untuk bekerja lebih baik, begitu juga sebaliknya karyawan berusaha untuk melakukan kinerja yang baik dengan harapan perusahaan dapat memberikan *reward* yang sesuai dengan kinerja karyawan tersebut.

Hal ini sesuai dengan teori Abraham Maslow mengemukakan bahwa salah satu kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh manusia adalah kebutuhan akan penghargaan. Penghargaan memiliki arti yang berbeda-beda bagi setiap orang, ada penghargaan yang bersifat material dan non-material. Berikut ini adalah lima tingkatan kebutuhan menurut teori Maslow, yakni :

- *Fisiologi needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup
- *Security needs* yaitu kebutuhan akan rasa aman
- *Social needs* yaitu kebutuhan akan rasa sosial
- *Esteem needs* yaitu kebutuhan akan penghargaan
- *Self actualization* yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri dalam perusahaan diwujudkan dalam bentuk kompensasi. Setiap karyawan atau pegawai akan memperoleh kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan kebijakan yang ada

dalam perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap totalitas kinerja karyawan.

Kepuasan atas pemberian penghargaan dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut :

1. Jumlah yang diterima dan yang diharapkan karyawan.

Jika karyawan merasa puas atas kompensasi yang diterima, maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat, tetapi apabila karyawan merasa kurang puas maka kinerja karyawan cenderung *stagnan* (tidak berubah) atau bahkan mengalami penurunan.

2. Perbandingan dengan apa yang diterima oleh karyawan lain.

Karyawan merasa tidak puas banyak dipengaruhi oleh perbandingan terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan lainnya yang memiliki posisi atau jabatan yang sama dalam suatu perusahaan.

3. Perbandingan keliru atas kompensasi yang diterima karyawan lain.

Banyak bukti yang menunjukkan bahwa karyawan sering salah tanggap, tidak saja mengenai kecakapan, ketrampilan dan kinerja, tetapi juga mengenai besarnya kompensasi yang mereka terima. Hal ini berkaitan dengan harga profesionalisme mereka dalam perusahaan.

4. Besarnya kompensasi intrinsik dan ekstrinsik yang diterima karyawan.

Belum adanya kesepakatan dari para ahli untuk menentukan kompensasi mana yang paling penting, apakah kompensasi intrinsik atau kompensasi yang bersifat ekstrinsik.

Pemberian penghargaan (*reward*) ini dapat dievaluasi dari bagian akuntansi sumber daya manusia (SDM), yaitu dengan melakukan penilaian

moneter terhadap nilai SDM tersebut sesuai dengan kriteria penilaian yang telah ditetapkan dalam kebijakan perusahaan. Penilaian moneter ini dimaksudkan supaya SDM sebagai penggerak utama perusahaan diakui sebagai aktiva atau aset dalam perusahaan. Dengan adanya penilaian moneter, maka pemberian penghargaan akan lebih mudah dilakukan, karena pada dasarnya nilai SDM bersifat non-moneter.

Sebagai dasar pemberian penghargaan, pada umumnya perusahaan menggunakan komponen penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja berarti menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Penilaian prestasi ini juga bermanfaat dalam hal kebijakan perusahaan untuk menentukan mutasi, demosi, ataupun promosi karyawan yang bersangkutan.

Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang merupakan satu-satunya Rumah Sakit milik pemerintah di Sumatera Selatan yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman, Km. 3,5 Palembang. RSUP mempekerjakan pegawai yang banyak, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Non-Sipil. Oleh karena itu, masalah kepegawaian merupakan masalah yang sangat penting untuk diperhatikan, terutama masalah akan pemberian kompensasi atau *reward* berupa gaji, tunjangan, dan insentif lainnya.

Sebagai perusahaan milik pemerintah, setiap kebijakan yang ada dalam perusahaan bersifat terbuka untuk umum. Begitu juga dalam hal pemberian kompensasi, perusahaan memiliki kebijakan untuk tidak merahasiakan besaran kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai. Kompensasi yang diterima karyawan disesuaikan dengan masa kerja, jenjang jabatan, serta prestasi kerja

pegawai. Perusahaan juga sudah memiliki perhitungan kompensasi khususnya berupa insentif, bonus, dan tunjangan lainnya selain gaji yang bisa diterapkan oleh setiap pegawai yang tercantum dalam peraturan pemberian remunerasi dalam perusahaan, sehingga setiap karyawan dapat mengoreksi keakuratan dan kebenaran akan perhitungan kompensasi yang telah dilakukan oleh manajemen perusahaan. Adanya sifat keterbukaan ini tentunya tidak lepas dari status RSUP Palembang sebagai perusahaan milik pemerintah yang sebagian besar pegawainya adalah PNS. Gaji yang mereka terima bersumber dari pemerintah dan bersifat tetap, sehingga besar kecilnya pendapatan rumah sakit tidak berpengaruh terhadap gaji yang diterima pegawai, tetapi akan berpengaruh terhadap kompensasi lainnya berupa insentif, bonus, dan tunjangan lainnya sebagai tambahan pendapatan diluar gaji pokok atau gaji tetap. Meskipun sudah ada dasar perhitungan atas kompensasi, namun tidak menutup kemungkinan pihak manajemen melakukan kecurangan atau kesalahan perhitungan sehingga besarnya kompensasi yang seharusnya diberikan kepada setiap karyawan tidak sesuai. Jika besarnya kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas, semangat kerja akan menurun dan tidak mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan .

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkajinya lebih lanjut kedalam skripsi dengan judul : **“Analisis Pemberian Kompensasi dalam Hubungannya dengan Kepuasan dan Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana mekanisme pemberian kompensasi pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang?
2. Apakah karyawan telah merasa puas dengan pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan selama ini?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan atas pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang?
4. Bagaimana pengaruh biaya atas kompensasi terhadap kinerja perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana mekanisme pemberian kompensasi pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan karyawan atas pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh biaya atas kompensasi terhadap kinerja perusahaan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Memberi informasi dan masukan bagi objek penelitian, dalam hal ini RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.
2. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis.
3. Memberikan informasi bagi mahasiswa lain dan menambah referensi studi kepustakaan.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan terarah dan tidak menyimpang dari judul dan perumusan masalah yang telah ditentukan maka penelitian difokuskan pada pelaksanaan kompensasi berdasarkan pada pemenuhan kriteria-kriteria pemberian kompensasi dan hasil penilaian prestasi kerja karyawan oleh RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Dalam hal ini penulis menganalisis pemberian kompensasi kepada karyawan, bagaimanakah pengaruh pemberian kompensasi tersebut pada prestasi kerja karyawan dan juga terhadap perusahaan itu sendiri.

1.5.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang, yang beralamat di jalan Jenderal Sudirman, Km. 3,5 Palembang.

1.5.3 Variabel Penelitian

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai dari perusahaan tempat mereka bekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka., karena

pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran guna mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja bersifat dinamik dan subjektif. Dalam mengukur kepuasan karyawan, maka penulis telah membagikan kuesioner kepada beberapa karyawan di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang, selanjutnya diolah sesuai dengan metode analisis data yang telah ditentukan sebelumnya.

Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target sasaran atau kinerja yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Untuk mengukur prestasi kerja karyawan, penulis juga telah membagikan kuesioner kepada pimpinan langsung dari pegawai yang mengisi kuesioner kepuasan karyawan. Hal ini dimaksudkan supaya penilaian bersifat objektif dan akurat.

1.5.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan ini merupakan usaha untuk memperoleh data dan informasi tentang keadaan yang sebenarnya dalam perusahaan. Data yang diperoleh dikelompokkan kedalam dua sumber yaitu :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui kegiatan wawancara dan kuesioner.
- Wawancara dilakukan terhadap pegawai dan pihak terkait yang berkompeten di bidangnya masing-masing. Pertanyaan yang diajukan

adalah mengenai data jumlah karyawan, bentuk-bentuk kompensasi yang diterima karyawan, serta penjelasan yang mendukung atas data yang tidak dimengerti.

- Kuesioner dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Kuesioner terbagi atas dua bagian. Kuesioner I berisi tentang kepuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi. Dalam pengisian kuesioner ini, penulis menggunakan skala likert, dimana jawaban yang paling mendukung diberi angka/skor tertinggi sesuai dengan kategori jawaban, sehingga skor akan berjajar sesuai tingkatan masing-masing.

- Kategori Jawaban Sangat Setuju (SS) : 5
- Kategori Jawaban Setuju (S) : 4
- Kategori Jawaban Ragu-Ragu (R) : 3
- Kategori Jawaban Tidak Setuju (TS) : 2
- Kategori Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Kuesioner II berisi tentang prestasi kerja karyawan, penulis juga menggunakan skala likert, dimana jawaban yang paling mendukung diberi angka/skor tertinggi sesuai dengan kategori jawaban, sehingga skor akan berjajar sesuai tingkatan masing-masing.

- Kategori Jawaban Istimewa (I) : 5
- Kategori Jawaban Sangat Baik (SB) : 4
- Kategori Jawaban Baik (B) : 3
- Kategori Jawaban Kurang (K) : 2
- Kategori Jawaban Buruk (B) : 1

b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder diperoleh dari catatan perusahaan-perusahaan yang berisi tentang informasi perusahaan. Data tersebut meliputi :

- Sejarah singkat, visi, misi, dan strategi perusahaan.
- Struktur organisasi serta uraian tugas setiap unit kerja.
- Data jumlah pegawai pada akhir tahun 2007.
- Bentuk-bentuk kompensasi yang diterima karyawan dan pelaksanaan pemberian kompensasi tersebut.
- Laporan mengenai pendapatan dan biaya perusahaan.

1.5.5 Metode Analisis Data

a. Analisis data kualitatif

Yaitu analisis data dengan cara menggunakan uraian-uraian, menjelaskan data-data yang diperoleh penulis, selanjutnya dilakukan pembahasan dan pemecahan masalah.

b. Analisis data kuantitatif

Yaitu analisis yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil dari hipotesa berdasarkan pengujian data dua rata-rata. Hasil yang diperoleh akan menggambarkan jawaban atas hipotesa yang dibuat. Selain uji hipotesa, penulis juga menggunakan

analisis rasio untuk mengetahui pengaruh biaya atas kompensasi terhadap kinerja perusahaan.

1.5.6 Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini, diuraikan secara singkat latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori

Dalam bab ini dikemukakan teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan masalah, antara lain mengenai pengertian kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, pokok-pokok pertimbangan kompensasi, sasaran pemberian kompensasi, sistem pemberian kompensasi, pengertian prestasi kerja dan penilaian kinerja, serta teori-teori lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

Bab III Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi berikut visi, misi, dan strategi perusahaan, uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing direksi, divisi, satuan, para staff serta informasi lainnya.

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini penulis akan menganalisis kebijakan pemberian kompensasi yang telah dilaksanakan oleh RSUP Dr. Mohammad

Hoesin Palembang, yang dihubungkan dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan sesuai dengan teori yang tercantum dalam bab II dengan analisis kualitatif serta memberikan keterangan dari hasil perhitungan yang diperoleh guna mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dengan analisis kuantitatif.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab yang berisi kesimpulan yang diperoleh penulis serta rekomendasi dan saran yang dapat diberikan atas dasar analisis data dan informasi serta permasalahan yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ikhsan, Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Medan : Penerbit Salemba Empat.
- Carter, Usry. 2005. *Akuntansi Biaya*. Buku 1 edisi 13. Yogyakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Cardoso, Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sarwono. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Edisi 1, Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Mahsun, Muhammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama, Yogyakarta : BPF.
- Siahaan, E.E. Edison. 2002. *Kepuasan Kerja dan Produktivitas Pegawai*.
<http://www.nakertrans.go.id>.
- Ramlan, Ruvendi. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor.
Jurnal Ilmiah Bina Niaga Vol 01 No. 1 Tahun 2005.
<http://www.google.co.id>.