

ABSTRAK

Persaingan di dalam dunia usaha saat ini makin ketat dengan semakin banyak munculnya perusahaan baru yang sejenis. Untuk itu tiap perusahaan berusaha mempersiapkan diri agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Keunggulan bersaing merupakan salah satu ciri khas yang dapat digunakan sebagai senjata untuk memenangkan persaingan yang terjadi. Tiap perusahaan selalu mempunyai faktor-faktor yang menentukan keberhasilan usahanya. Untuk itu pihak manajemen harus dapat memanage faktor-faktor tersebut dengan baik agar perusahaannya berhasil.

Sampai saat ini, kompensasi masih menjadi isu penting yang diperhatikan oleh setiap perusahaan karena hal ini berkaitan dengan dengan kepuasan pekerja. Dalam sistem penggajian dan pola insentif, keduanya harus terkait dengan dengan performa kerja karyawan, atau biasa disebut *pay for performance*. Model sistem penggajian seperti itu diyakini lebih menguntungkan perusahaan dan karyawan, terutama dalam jangka panjang. Namun insentif yang menarik juga dapat melemahkan apabila perusahaan hanya mementingkan target. Tanpa melihat proses kerja karyawan, ada kemungkinan proses yang ditempuh karyawan itu tidak sesuai dengan etika bisnis. Selain itu dalam kenyataan yang terjadi di tiap perusahaan, gaji bukanlah satu-satunya prioritas utama yang dipertimbangkan karyawan dalam memilih pekerjaan. Karyawan juga mempertimbangkan kepuasan kerja, tantangan, dan tanggung jawab yang diberikan atas pekerjaan tersebut.

Untuk menentukan loyalitas dan semangat kerja para karyawan maka kompensasi yang diberikan harus dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan kepentingan perusahaan. Untuk itu dalam penulisan skripsi ini akan dibahas mengenai faktor-faktor yang menentukan keberhasilan PT "Y", apakah sistem kompensasi yang diterapkan sudah efektif atau tidak, serta hubungan sistem kompensasi dengan faktor yang menentukan keberhasilan PT "Y" tersebut.

Untuk mengetahui faktor yang menentukan keberhasilan PT "Y" serta melihat hubungannya antara sistem kompensasi, maka dilakukan wawancara dengan nasabah, Manajer Area, dan para Account Executive. Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa sistem kompensasi yang diterapkan pada PT "Y" ada yang sudah efektif dan ada yang tidak efektif. Selain itu dilakukan analisis dan diketahui bahwa sistem kompensasi ada yang mendukung dan tidak mendukung faktor- yang menentukan keberhasilan perusahaan tersebut.