ABSTRAK SKRIPSI

Banyak kasus unjuk rasa mencuat ke permukaan akhir-akhir ini, seperti salah satunya yang dimuat oleh Jawa Pos edisi 5 April 1996 dengan tajuk utama **Unjuk Rasa Di Citibank**. Inti dari unjuk rasa itu adalah para karyawan tersebut menuntut adanya perbaikan kesejahteraan. Para karyawan tersebut telah dijanjikan akan menerima bonus apabila kinerja badan usaha membaik, nyatanya hingga saat itu hanya janji yang para karyawan peroleh. Bukan rahasia lagi kalau para manajer Citibank menjadi incaran pembajakan tenaga kerja oleh badan usaha lainnya.

Tetapi di tengah fenomena kasus unjuk rasa tersebut PT Ready Indah mebagi-bagikan bonus kepada para karyawannya yang dinilai berhasil. Pasalnya badan usaha mampu meraih omzet yang cukup besar yaitu sekitar Rp. 70 milyar sejak bulan Januari sampai Agustus 1996. Seorang ada yang menerima sampai Rp 60 juta.

Hotel "X" yang menjadi objek penelitian dalam skripsi ini, telah menerapkan sistem kompensasi pada para karyawannya. Kompensasi yang diberikan terdiri dari gaji pokok dan tunjangan. Komponen bonus yang mempunyai pengaruh cukup besar dalam memacu kerja para karyawan belum diterapkan. Untuk itu penulis berusaha membantu badan usaha dalam menerapkan sistem kompensasi incentive dengan menerapkan teori yang ada.

Sistem kompensasi dengan pemberian bonus ini dapat diterapkan dengan menggunakan metode persentase laba, persentase tingkat earning per share, persentase laba sebelum pajak, modal sama dengan kekayaan pemilik, persentase peningkatan laba dari tahun sebelumnya, dan perbandingan dengan industri sejenis. Sedangkan pengalokasiannya dapat menggunakan metode proporsional gaji, penugasan khusus, dan bonus poin.

Bentuk pemberian bonus ini dapat berupa uang tunai atau lembar saham yang dapat diberikan saat ini atau saat yang akan datang. Dengan demikian para karyawan merasa ikut memiliki badan usaha tempat bekerja.

Penilaian kinerja badan usaha dilakukan dengan cara perhitungan marjin kontribusi yang dapat diperoleh dengan mengurangkan *Controllable Variable Costs* dan *Controllable Fixed Costs* terhadap pendapatan. *Uncontrollable Costs* tidak diikutkan dalam perhitungan karena terjadi di luar kewenangan manajer.

Dengan penerapan sistem kompensasi dengan *bonus pool* ini diharapkan kinerja badan usaha makin meningkat dari tahun ke tahun.