

ABSTRAK SKRIPSI

Gaji CEO Amerika Serikat dan Inggris yang ditampilkan oleh *Business Week* pada tahun 1993-1995 mempunyai perbedaan yang sangat jauh, seperti pada tahun 1994 seorang CEO badan usaha dengan omzet lebih dari US \$ 2,3 miliar memperoleh penghasilan rata-rata US \$ 810,000 (menjadi US \$ 460,000 sesudah dipotong pajak dan asuransi sosial), sedangkan CEO Inggris hanya memperoleh penghasilan rata-rata US \$ 560,000 (US \$ 340,000 sesudah dipotong pajak dan asuransi sosial).

Perbedaan di atas dapat menyebabkan badan usaha kehilangan karyawan yang merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga bagi badan usaha tersebut. Supaya hal ini tidak terjadi, maka salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan memberikan kompensasi yang memadai, yang sesuai dengan kemampuan dan kinerja karyawan masing-masing.

PT."X" telah menerapkan sistem kompensasi gaji, tunjangan, dan pemberian bonus, yang biasanya berlaku untuk suatu divisi yang sifatnya desentralisasi, hanya sistem pemberian bonus pada PT."X" belum dapat memotivasi para manajernya agar memberikan hasil terbaik. Untuk itu dalam penulisan skripsi ini lebih memfokuskan pada perhitungan *bonus pool* dan cara alokasinya. Selain itu juga dibahas mengenai evaluasi kinerja manajer divisi dengan harapan kinerja daripada manajer akan semakin meningkat sehingga target yang diharapkan nantinya dapat tercapai, target yang dimaksudkan di sini adalah target penjualan.

Cara evaluasi terhadap kinerja PT."X" dilakukan dengan cara membandingkan antara aktual penjualan tahun 1994 dan tahun 1995 dengan target penjualan yang harus dicapai pada tahun 1995. Sedang untuk pengukuran kinerja adalah dengan menggunakan pengukuran produktivitas yaitu membandingkan antara penjualan terhadap biaya penjualan.

Hasil dari evaluasi kinerja diketahui bahwa target penjualan yang telah ditetapkan oleh PT."X" belum tercapai. Hal ini masih diikuti pula dengan menurunnya produktivitas, karena produktivitas berpengaruh terhadap kemampuan untuk meningkatkan laba, maka otomatis laba yang telah dicapai oleh PT."X" belumlah maksimum.

Dalam mengatasi masalah di atas, perhitungan *bonus pool* yang paling cocok diterapkan oleh PT."X" adalah perhitungan *bonus pool* berdasarkan kinerja masing-masing divisi, sedang untuk alokasi *bonus pool* yang cocok adalah alokasi yang sesuai dengan kinerja masing-masing divisi

yang ditetapkan oleh manajer yang berada setingkat di atasnya. Jadi dengan adanya pemberian *bonus pool* tersebut, maka diharapkan kinerja manajer akan terus meningkat dari tahun ke tahun, dan akan terus diimbangi dengan peningkatan produktivitas serta laba badan usaha secara keseluruhan.

