



**Hubungan Antara Pemberian Bonus Berdasarkan
Penilaian Prestasi Kerja Terhadap
Peningkatan Produktivitas Kerja
Karyawan Pada PT. LIPPOBANK
Cabang Tebet**

SKRIPSI

Ditujukan untuk memenuhi salah satu tugas Akademik dan
melengkapi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai

Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

OLEH :

Nama : MARTHA ANDRIANI

No. Pokok : 90430003

NIRM : 903123340250042

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
1995**

NALAR ARIF BAKTIKU BANGSA



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Martha Andriani
No. Pokok : 90430003
N.L.R.M. : 903123340250042
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Hubungan Antara Pemberian Bonus Berdasarkan
Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. LIPPOBANK
Cabang Tebet

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan ujikan dihadapan Panitia Penguji Skripsi.

Jakarta, Juli 1995

Mengetahui,

Menyetujui,

1/n Dekan Fakultas Ekonomi
Ketua Jurusan Manajemen

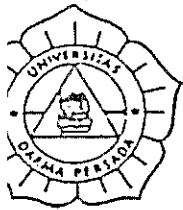
1. Pembimbing Materi

(Drs. Victor Senobua)

(Drs. Soeganda Priyatna)

2. Pembimbing Teknis

(Setyo Utomo Said, M.Sc.)



KULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
KARTA

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

PERSIAPKAN DAN DISUSUN OLEH :

Nama : Martha Andriani
No. Pokok : 90430003
NPM : 903123340250042
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Hubungan Antara Pemberian Bonus Berdasarkan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. LIPPO BANK Cabang Tebet

Telah diujikan di hadapan Panitia Penguji Skripsi pada tanggal 29 Agustus 1995.

ANGGOTA PANITIA PENGUJI SKRIPSI :

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Prof. Drs. Roesdibyono, MA	(Ketua)	
Drs. Victor Senobua	(Anggota)	
Drs. Soeganda Priyatna	(Anggota)	

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Pengasih atas berkat dan pimpinannya bahwa pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan untuk memenuhi salah satu tugas Akademik dan melengkapi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen, pada Universitas Darma Persada, Jakarta.

Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Sartono, SE Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
2. Bapak Drs. Victor Senobua Ketua Jurusan Manajemen / Pembantu Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
3. Bapak Drs. Soeganda Priyatna sebagai Dosen Pembimbing Materi dan Bapak Setyo Utomo Said, M.Sc sebagai Dosen Pembimbing Teknis yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta petunjuk-petunjuk sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Staf Pengajar dan Staf Administratif pada Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah membekali ilmu pengetahuan dan membantu Penulis selama

kuliah dan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Pimpinan Cabang PT. LIPPO BANK Cabang Tebet Ibu Marlina Suhendra yang telah memberi kesempatan dan meluangkan waktu untuk memberi data dan informasi kepada Penulis dalam rangka penyusunan skripsi ini.
6. Orangtua beserta Saudara tercinta yang selalu mendukung dalam doa dan memberi dorongan sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Para sahabat Okky, Ully, Yuli, dan juga Dewi yang tidak pernah berhenti memberi semangat kepada Penulis, serta rekan-rekan kuliah yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, baik yang secara langsung maupun tidak langsung ikut membantu dan memberi semangat kepada Penulis sehingga dapat terlaksananya penulisan skripsi ini.

Akhir kata Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena itu saran-saran dan masukan untuk perbaikan akan diterima oleh Penulis dengan senang hati.

Jakarta, Juli 1995

Penulis,

(Martha Andriani)

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
✓A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	4
✓C. Identifikasi Masalah	5
✓D. Pembatasan Masalah	5
E. Alasan Pemilihan Masalah	6
✓F. Tujuan Penelitian	6
G. Hipotesis	7
H. Metode Penelitian	7
I. Pembabakan Skripsi	8
BAB II. LANDASAN TEORI	10
A. Pengertian Dasar Penilaian Prestasi ..	10
B. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja ...	12
C. Metode Penilaian Prestasi.....	21
D. Pengertian Insentif	27
E. Pengertian Produktivitas	30
BAB III. TINJAUAN UMUM PERUSAHAAN	36
A. Riwayat Singkat Pendirian dan Perkem- bangan Perusahaan	36

B. Struktur Organisasi	41
C. Ruang Lingkup Kegiatan Usaha	47
BAB IV. PEMBAHASAN	48
A. Penilaian Prestasi Kerja	48
A.1. Pengelolaan Penilaian Prestasi ..	49
A.2. Penilaian Prestasi Karyawan PT.	
LIPPO BANK	53
A.3. Kapan dilaksanakan Penilaian	
Prestasi	55
B. Wawancara penilaian	63
C. Penentuan Jumlah Bonus Berdasarkan	
Nilai Prestasi	69
D. Analisa Hubungan Pemberian Bonus	
terhadap Produktivitas	72
E. Masalah dan Pemecahannya	78
BAB V . PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran-saran	82
DAFTAR KEPUSTAKAAN	85
LAMPIRAN	87

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Adanya perkembangan teknologi di berbagai bidang yang merupakan hasil pemikiran dan penelitian ilmiah para inovator telah memberi sumbangan terbesar bagi perekonomian dewasa ini. Ini dibuktikan dengan dari tingkat perekonomian Indonesia yang semakin pesat sehingga mencapai tingkat perekonomian yang semakin mantap.

Tidak dapat dipungkiri bila saat ini begitu banyak perusahaan yang berdiri baik di sektor jasa atau perdagangan. Ini adalah suatu tanda bahwa setiap orang ingin maju dan berkembang serta ingin menunjukkan kemampuan dan keberadaan dirinya pada perekonomian negara ini.

Manusia sebagai bagian dari masyarakat menjadi modal utama sebagai penggerak roda perekonomian maka masalah tenaga kerja atau manusia yang menjadi pelaksana segala kegiatan ekonomi merupakan sumber daya terpenting yang menentukan maju mundurnya perusahaan.

Perusahaan akan berkembang bila Manager perusahaan dapat memberi dorongan dan motivasi kepada karyawannya. Hal ini perlu disadari dalam situasi ekonomi yang semakin maju, kompetisi adalah hal yang biasa tetapi akan menjadi

suatu bumerang bila perusahaan tidak dapat bertahan pada landasan yang kuat dalam meningkatkan dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

PT. LIPPOBANK sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan tentunya juga mengejar keuntungan dan berusaha agar perusahaan dapat menghadapi persaingan antar bank yang semakin ketat.

Dalam situasi ekonomi yang kompetitif PT. LIPPOBANK tetap selalu memonitor dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya sebab mereka adalah aset terpenting bagi kemajuan PT. LIPPOBANK pada khususnya dalam mengejar profit.

Kepuasan kerja adalah faktor utama bagi karyawan karena itu manajemen PT. LIPPOBANK setiap tahun terus berupaya memberi penghargaan kepada mereka yang berprestasi dan memacu gairah mereka bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu meningkatkan produktivitas dan menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak manajemen PT. LIPPOBANK mengeluarkan kebijakan perusahaan yaitu dengan memberikan bonus kepada karyawan pada akhir tahun yang jumlahnya berdasarkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Dalam menentukan atau menilai prestasi karyawan diperlukan adanya penilaian prestasi/*Performance Apprai-*

sal yang objektif. Dengan adanya penilaian prestasi perusahaan dapat memonitor sasaran dan standar kerja karyawan yang telah dicapai dalam tahun berjalan sehingga atasan langsung dapat mengevaluasi kekurangan-kekurangan dan perbaikan-perbaikan apa yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan prestasi pada sasaran dan standard kerja untuk periode berikutnya.

Peran serta atasan langsung sangat penting karena mereka mempunyai hubungan kerja langsung dengan karyawan sebagai bawahannya dalam kegiatan operasional. Atasan langsung setiap saat memonitor hasil kerja karyawannya, memberi pengarahan, evaluasi, wewenang serta tanggung jawab. Dari hasil penilaian tersebut atasan langsung dapat memberi umpan balik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengetahui apa yang di harapkan oleh atasan langsung.

Selanjutnya dari nilai yang didapat akan menentukan besar bonus yang ia peroleh. Bonus tersebut didasarkan dari tingkat prestasi yang dicapai dengan prinsip adil dan objektif. Pemberian bonus diakhir tahun diberikan kepada karyawan mengingat tingkat perkembangan dan profit yang diperoleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis terdorong untuk memilih topik skripsi dengan judul " Hubungan antara Pemberian Bonus Berdasarkan Penilaian Prestasi Kerja

terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. LIPPOBANK Cabang Tebet ".

B. RUMUSAN MASALAH

Tingkat kehidupan ekonomi masyarakat mulai meningkat hal ini diikuti dengan semakin tingginya kesadaran masyarakat untuk menabung. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan-perusahaan jasa perbankan di Indonesia yang tumbuh pesat.

Dengan semakin banyaknya perusahaan jasa perbankan di Indonesia maka persaingan di dunia perbankan semakin ketat dalam hal menarik nasabah dengan mengeluarkan produk-produk yang menarik dan memberikan fasilitas-fasilitasnya disamping itu pula bank-bank mulai memberanikan diri merekrut karyawan dari perusahaan-perusahaan perbankan yang besar dan sudah dikenal masyarakat.

Masalah ini pula yang dihadapi oleh PT. LIPPOBANK saat ini dan untuk mempertahankan karyawannya PT. LIPPOBANK selalu memberi penghargaan dan prestasi yang secara tidak langsung mendorong karyawan untuk tetap loyal pada perusahaan dan meningkatkan semangat serta produktivitas kerja dan yang pada akhirnya memberi keuntungan sendiri pada perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa rumusan masalah dari skripsi ini

adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi terhadap karyawan di PT. LIPPOBANK ?
2. Apakah dengan adanya pemberian bonus berdasarkan prestasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. LIPPOBANK ?

C. IDENTIFIKASI MASALAH

Dengan latar belakang yang telah dikemukakan Penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

"Adakah hubungan antara pemberian bonus berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas?".

D. PEMBATASAN MASALAH

Penelitian masalah ini dibatasi pada kegiatan pemberian bonus kepada karyawan yang dilakukan oleh PT. LIPPOBANK dengan rincian sebagai berikut :

1. Pemberian bonus didasarkan atas pelaksanaan penilaian prestasi kerja.
2. Yang diteliti pada pembahasan masalah adalah dari tahun 1990 sampai dengan 1994.
3. Lokasi penelitian di laksanakan pada PT. LIPPOBANK Kantor Cabang Tebet.

E. ALASAN PEMILIHAN MASALAH

Alasan yang mendorong penulis untuk meneliti masalah ini adalah :

Pemberian bonus yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat memacu semangat dan gairah kerja karyawannya sehingga dalam hal ini tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu meningkatkan dan memperoleh keuntungan yang optimal serta dengan tetap memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya disamping itu apakah dengan pemberian bonus berdasarkan nilai prestasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

F. TUJUAN PENELITIAN

Dalam penyusunan skripsi ini sesuai dengan permasalahan yang tercantum dalam judul dan juga sesuai juga dengan butir 1 dan butir 2 pada rumusan masalah maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan penulis sendiri mengenai penilaian prestasi kerja yang tepat dan objektif.
2. Untuk melengkapi salah satu tugas akademik dan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

3. Hasil penulisan skripsi ini diharapkan dapat berguna antara lain sebagai bahan kepustakaan untuk penelitian yang berhubungan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia dan diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi PT. LIPPO BANK sendiri.

G. HIPOTESIS

"Hipotesis adalah kesimpulan sementara atau proposisi tentang hubungan antara dua variabel atau lebih" (Singarimbun, 1988 : 21).

Mengkaji permasalahan yang ada maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

Ho : Pemberian bonus berdasarkan nilai prestasi mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

H1 : Pemberian bonus berdasarkan nilai prestasi tidak mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

H. METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan skripsi ini Penulis memperoleh data-data yang diperlukan dengan melakukan 2 (dua) macam cara yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field research*)

ad.1. *Penelitian Kepustakaan*

Cara yang digunakan penulis dalam rangka memperoleh bahan-bahan yang diperlukan sebagai dasar penyusunan skripsi ini baik yang bersumber pada buku-buku Manajemen SDM terutama berkaitan dengan masalah Penilaian Prestasi maupun bahan-bahan yang pernah penulis dapatkan selama di bangku kuliah, terutama yang ada dengan hubungannya dengan penyusunan skripsi ini.

ad.2. *Penelitian Lapangan*

Dalam metode ini Penulis berusaha mendapatkan data dari PT. LIPPOBANK dengan jalan : Penelitian dengan teknik *Participative Observation*. pada metode ini penulis menerjuni langsung dalam proses penilaian prestasi dan melakukan perhitungan bonus seluruh karyawan PT. LIPPOBANK Cabang Tebet.

I. PEMBABAKAN SKRIPSI

Penulisan skripsi ini tersusun atas 5 Bab dan uraiannya sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Pada Bab ini dikemukakan tentang latar belakang penelitian dan rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian hipotesis, metode penelitian dan terakhir sistematika pembahasan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Dalam Bab ini Penulis mengemukakan pembahasan secara teoritis mengenai Pengertian Penilaian Prestasi itu sendiri, Kegunaan serta Metode Penilaian selain itu dibahas pula Pengertian Insentif dan Produktivitas.

BAB III. TINJAUAN UMUM PERUSAHAAN

Pada Bab ini penulis menguraikan secara singkat riwayat perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan pada saat ini dan yang terakhir menguraikan ruang lingkup kegiatan perusahaan.

BAB IV. PEMBAHASAN

Dalam Bab IV Penulis menguraikan bagaimana pelaksanaan proses penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. LIPPOBANK Cabang Tebet kemudian pada bagian berikutnya penulis mencoba menganalisa hubungan pemberian bonus berdasarkan penilaian prestasi terhadap produktifitas kerja karyawan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini Penulis berusaha menarik kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian tersebut.