BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia kerja saat ini semakin berkembang pesat, sehingga dalam mengolah usaha setiap perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Tanpa peran dari manusia organisasi tidak dapat berjalan dengan baik meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, manusia inilah yang dapat mengendalikan penentu berjalannya sebuah organisasi, oleh karena itu hendaknya bagi organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya yang profesional, terpercaya, kompeten dan tekun merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu peran untuk mencapai tujuannya yaitu peran karyawan didalamnya, Karyawan merupakan sumber daya penting bagi suatu organisasi, karena seorang karyawan memiliki beberapa faktor yang dapat mencapai visi dan misi perusahaan diantaranya pemikiran, ide, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan dan kreatifitas. Karyawan sebagai sumber daya yang dominan pada organisasi berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai

kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. (Lijan yang dikutip oleh Kokok, 2014: 32). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif untuk organisasi, salah satunya yaitu penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya apabila dikerjakan secara tidak kondusif maka akan menghasilkan *output* yang kurang maksimal.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki kinerja yang berbeda – beda dalam menyelesaikan tugasnya dan kinerja karyawan yang baik yaitu menentukan pencapaian produktivitas perusahaan. Namun faktanya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi akan tetapi masih ada karyawan yang memiliki kinerja rendah dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi organisasi karena keberhasilan organisasi itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik maka organisasi tersebut akan berjalan efektif, dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan bergantung kepada kinerja karyawan.

Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang di harapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat di katakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan

tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Di samping itu karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang di pandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar berjalan dengan optimal..

Secara umum karyawan berkerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga para karyawan akan semakin giat berkerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Dimana salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan sehingga kinerja kerja karyawan lebih optimal adalah dengan diberikannya gaji dan tunjangan kepada karyawan.

Gaji merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Gaji balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai karyawan/ pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Rivai, 2014: 315). Gaji juga merupakan bayaran tetap atau diterimakan secara periodik, dalam hal ini sebulan sekali.

Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kontrak kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seorang menerima gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan dan jumlahnya tetap (Rahayu, 2012: 78).

Memang banyak organisasi yang menggunakan dua kategori gaji pokok, harian atau tetap yang diidentifikasi berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaannya (Rivai, 2014: 321). Dalam konteks ini yang di maksud gaji harian adalah sarana yang paling umum untuk pembayaran gaji yang berdasarkan waktu. Karyawan yang gajinya dibayar harian dinamakan penerima upah yang pembayarannya di hitung berdasarkan jumlah waktu kerja. Di pihak lain berlawanan dengan hal ini bahwa karyawan yang diberikan gaji tetap, yaitu menerima pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah waktu jam kerja. Dengan gaji tetap tersebut dalam pandangan umum akan memberikan status yang lebih tinggi dibandingkan dengan penerima upah harian. Beberapa organisasi telah mengganti menjadi pendekatan gaji tetap secara keseluruhan untuk karyawan tertentu dengan pertimbangan untuk menciptakan rasa loyalitas dan komitmen terhadap organisasi yang lebih besar. Namun organisasi tetap membayar kerja lembur untuk karyawan tertentu yang di tentukan oleh peraturan gaji yang ada. Dengan demikian gaji di sini merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Gaji bagi setiap karyawan menjadi suatu yang mutlak karena hal tersebut telah ada ketentuan dan peraturan yang mengikat bahwa setiap karyawan berhak menerima gaji pokok sesuai dengan jabatan/posisi kerja. Karena itu, aturan pemberian gaji pokok telah jelas diatur dalam penetapan gaji pokok seorang karyawan.

Gaji merupakan salah satu daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan suatu karena bisa mendapatkan imbalan yang akan memuaskan

harapan yang tidak akan menghambat usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan agar kinerja karyawan tetap meningkat dan berada pada tingkat yang diharapkan, maka salah satu cara yang tepat yaitu dengan memperbaiki dan selalu mengevaluasi kebijakan dari program penggajian. Kinerja karyawan akan meningkat apabila para karyawan diberikan gaji yang adil dan layak sesuai dengai pekerjaan yang mereka kerjakan.

Selain gaji, para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan. Tunjangan adalah Kompensasi tambahan (*financial atau non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. (Malayu, 2010: 133).

Dengan adanya program kesejahteraan yaitu dengan pemberian tunjangan diharapkan karyawan mendorong kondisi kerja yang lebih baik, sehingga karyawan memiliki kepuasan yang akan mengarah pada suatu sikap yang lebih baik lewat prestasi kerjanya. Biasanya bagi beberapa orang yang memang memiliki loyalitas yang tinggi dalam perusahaan, maka semakin tinggi tunjangan ataupun bonus yang diberikan oleh perusahaan maka akan memacu semangat para karyawan dalam memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Peran organisasi atau perusahaan dalam memberikan motivasi kepada tenaga kerja bukanlah sesuatu hal yang mudah seperti halnya pemberian balas jasa, karena tidak saja menyangkut besarnya gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan sebagai balasan atas kinerja karyawan, tetapi juga menyangkut

masalah keadilan, untuk itu pemberiannya harus adil dan sesuai dengan kondisi dan keadaan agar benar-benar menjadi perhatian pihak perusahaan.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya pada PT. Rizki Teknik Utama yang bergerak di bidang jual beli dan service alat-alat berat dan juga genset. Dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan PT. Rizki Teknik Utama mengalami kepuasan kerja yang rendah walaupun perusahaan tersebut menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Kebanyakan dari karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji dan tunjangan yang diberikannya tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Karena dalam pemberian kompensasi tersebut terkadang tidak sesuai dengan jadwal. Dengan hal tersebut karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan kompensasi seperti gaji dan bermacam tunjangan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang seharusnya sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaji dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan otomatis kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan semakin termotivasi. Tetapi perusahaan pun tidak

semena-mena memberikan gaji dan tunjangan karena harus ada banyak pertimbangan mengenai gaji dan tunjangan tersebut.

Penelitian yang akan penulis lakukan merujuk pada penelitian terdahulu, antara lain :

Ellen G Tangkere (2018) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ahmad Syahlahudin (2013) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara Pada Direktorat Jenderal Pajak. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja sementara budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Larbiel Hadi (2014) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai BUMN Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Teluk Kuantan. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Yusnia Hanifah (2017) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial, Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja Pada Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Jember. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial, tunjangan kinerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nova dan Bahtiar (2017) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Cirebon. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Timoti Hendro Tahun (2017) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Pada CV Karya Gemilang. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gusti dan Gede (2016) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Kura I (Persero) Bandar Udara Internasional Murahrai Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan menyatakan variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

M.Reza dan Agus (2016) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada DJKN Sullutenggomalu. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Grace Fredrikz (2016) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelindo IV (Persero) Ambon. Hasil menunjukkan

bahwa kompensasi finansial dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Deni Damara (2016) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jogjakarta. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mita dan Tomi (2016) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Telkom Manado. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Paza Hudia (2015) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Qitarabu Jaya Utama. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Danny dan Djamhur (2014) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Haris dan Agus (2015) meneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Gatra Mapan Ngijo. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Slamet Riadi (2011) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja pegawai. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja pegawai, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja.

Untuk lebih jelasnya mengenai persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Penulis

No	Nama Peneliti, Tahun dan Tempat	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Ellen G Tangkere (2018) Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kinerja Pegawai • Teknik Analisis Data 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Non Finansial Objek Penelitian • Teknik Analisis Data 	Hasil menunjukkan bahwa secara farsial dan simultan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Agri – Sosio Ekonomi Unsrat, ISSN 1907 – 4298, Vol 14 no 1, Januari 2018

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2.	Ahmad Syahlahudin (2018) Pada direktorat Djenderal Pajak	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kinerja Pegawai • Teknik Analisis Data 	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi • Motivasi Kerja • Objek Penelitian 	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Vo.7, No.1, April 2018
3.	Larbiel Hadi (2017) Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Teluk Kuantan	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Non Finansial • Objek Penelitian • Teknik Analisis Data 	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Al-Iqtishad, Edisi : 10 Vol. 2 Tahun 2017. ISSN Print 0216-2547
4.	Yusnia Hanifah (2017) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kinerja Pegawai • Teknik Analisis Data 	<ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan Kinerja • Motivasi Kerja • Disiplin kinerja 	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial, tunjangan kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 11, No 2 Mei 2017
5.	Nova dan Bahtiar (2017) Pada Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Direunn	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Non Finansial • Objek Penelitian • Teknik Analisis Data 	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Jurnal Kebangsaan, Vol.6, No.11, Januari-Juni 2017. ISSN : 2089-5917
6.	Timoti Hendro Tahun (2017) Pada CV Karya Gemilang	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Objek Penelitian • Teknik Analisis Data 	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai	AGOORA Vol.6. No.1, 2018. ISSN 2303-1173

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7.	Gusti dan Gede (2016) Pada PT.Angkasa Kura I (Persero) Bandar Udara Internasional Murahrai Bali.	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek Penelitian • Teknik Analisis Data 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Jurnal Administrasi bisnis Vol.2, No.1 Agustus 2016
8.	M.Reza dan Agus (2016) Pada DJKN Sullutenggomalut	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Teknik Analisis Data 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Non Finansial • Prestasi Kerja Pegawai • Objek Penelitian 	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai	Jurnal EMBA Vol.4,0.3, September 2016, Hal .760-770. ISSN : 2303-1774
9.	Grace Freed Riks + Fredrikz Tahun (2016) Pada PT Pelindo IV (Persero) Ambon	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Non Finansial • Objek Penelitian • Teknik Analisis Data 	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATAR AN) Vol.: 0:, 2016 HLM.143-152
10.	Deni Damara (2016) Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jogjakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kinerja Pegawai • Teknik Analisis Data 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja • Objek Penelitian 	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Jurnal Administrasi bisnis (JAB) Vol.2, No.4 November 2016
11.	Mita dan Tomi (2016) Pada PT Telkom Manado	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial Langsung • Kompensasi Finansial Tidak Langsung • Kinerja Pegawai • Teknik Analisis Data 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Non Finansial • Objek Penelitian 	Hasil menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	EMBA , Vol.4, No.4, September 2016, Hal. 1108-1117. IISN : 2303-1174

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12.	Paza Hudia (2015) Pada CV. Qitarabu Jaya Utama	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai • Teknik Analisis Data 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek Penelitian 	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	E Proceeding off Management : Vol:, No.3, Desember 2015. ISSN : 2355-9357.
13.	Danny dan Djamhur (2015) Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kinerja Pegawai • Teknik Analisis Data 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Non Finansial • Objek Penelitian 	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi non finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Administrasi bisnis (JAB) Vol.13, No.1 Agustus 2015
14.	Haris dan Agus (2015) Pada PT Gatra Mapan Ngijo	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kinerja Pegawai • Teknik Analisis Data 	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Motivasi Kerja • Objek Penelitian 	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja	E Jurnal Rreset Manajemen Indonesia Vol.2 No.3 , September 2015
15.	Slamet Riadi (2015) Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kinerja Pegawai • Teknik Analisis Data 	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Motivasi Kerja • Objek Penelitian 	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja pegawai.	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.13, No.1, Maret 2015: 40-45

RISKA RAHMAWATI (2019): Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Rizki Teknik Utama . Dimana Gaji (X₁) Tunjangan (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan fenomena, tersebut penulis merasa tertarik untuk perlu melakukan analisis dan meneliti lebih jauh mengenai sejauh mana pengaruh gaji dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Rizki Teknik Utama. Maka seperti yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan di PT. Rizki Teknik Utama”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat di kemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaji, Tunjangan dan Kinerja Karyawan Bagian Penjualan di PT. Rizki Teknik Utama.
2. Bagaimana pengaruh gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Penjualan di PT. Rizki Teknik Utama.
3. Bagaimana pengaruh tunjangan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Penjualan di PT. Rizki Teknik Utama.
4. Bagaimana pengaruh gaji dan tunjangan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian Penjualan di PT. Rizki Teknik Utama.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada PT. Rizki Teknik Utama mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gaji, Tunjangan dan Kinerja Karyawan Bagian Penjualan di PT. Rizki Teknik Utama.

2. Pengaruh gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Penjualan di PT. Rizki Teknik Utama.
3. Pengaruh tunjangan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Penjualan di PT. Rizki Teknik Utama.
4. Pengaruh gaji dan tunjangan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian Penjualan di PT. Rizki Teknik Utama.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis mengenai analisis laporan perusahaan yang merupakan tolak ukur kinerja karyawan dan perusahaan. Selain itu penulis ingin mengetahui pengaruh Gaji dan Tunjangan terhadap Kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan masukan untuk membantu pihak manajemen terutama untuk melihat besarnya pengaruh Gaji dan Tunjangan yang diberikan terhadap Kinerja Karyawan yang dicapai.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat memberikan suatu tambahan pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi khususnya bagi pihak-pihak yang mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan pengaruh Gaji dan Tunjangan terhadap Kinerja

Karyawan Bagian Penjualan di PT. Rizky Teknik Utama yang dibahas dalam penelitian ini

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Rizky Teknik Utama yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 249, Kersamenak Kawalu Tasikmalaya Jawa Barat 46182.

1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan selama 6 (lima) bulan yaitu dari bulan Februari 2019 sampai Juli 2019. Adapun lebih lengkapnya mengenai waktu penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1. (terlampir)