

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin pesat, setiap perusahaan diuntut untuk mampu bersaing. Perusahaan harus bisa merespon semua perubahan yang terjadi dan menciptakan daya saing yang optimal agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Maka dari itu sangat penting untuk perusahaan dalam menciptakan keberhasilannya. Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia menjadi peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Semua fungsi di dalam perusahaan akan berjalan apabila ada sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Walaupun perusahaan di dukung dengan sarana dan prasarana yang berlebihan tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal dan berkualitas maka perusahaan tidak akan mampu untuk berkembang. Hal itu menunjukkan bahwa begitu pentingnya sumber daya manusia.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah di rencanakan, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya. Salah satu nya dengan pemberian kompensasi, karena secara umum karyawan bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan penghasilan dari apa yang telah di korbakan untuk perusahaan, dan dorongan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Sehingga para karyawan semakin giat bekerja apabila hasil dari pekerjaannya memperoleh imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan

pekerjaannya. Karena pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Menurut Rivai (2011:359) “ Pada umumnya pemberian kompensasi yang di berikan oleh perusahaan dapat di bedakan dengan 2 macam yaitu finansial dan non finansial ”. Kompensasi finansial merupakan pemberian gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus) yaitu setelah karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai kerja keras karyawan tersebut kepada perusahaan . Sedangkan menurut (Simamora,2010:541) “kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang itu bekerja”. Kompensasi non finansial di berikan dengan tujuan memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam bekerja dan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Kompensasi finansial baik itu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung merupakan tujuan para karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dimana kompensasi tersebut akan di gunakan para karyawan untuk kebutuhan dan kecukupan sehari-hari. Kompensasi finansial yang sangat berpengaruh diantaranya adalah pembayaran secara langsung berupa gaji pokok, kompensasi variabel seperti bonus dan insentif. Dan pembayaran secara tidak

langsung dalam bentuk tunjangan. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak di pengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula, karena motivasi dalam bekerja merupakan hal sangat penting untuk meningkatkan semangat bekerja.

Dengan kompensasi yang di berikan perusahaan, karyawan di harapkan dapat menyelesaikan tugas-tugas nya dengan baik. Hasil kerja karyawan tercerminkan dari tinggi rendahnya kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang di terapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Maka dari itu dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan diharapkan bahwa karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi harus adil, kompensasi yang adil adalah segala pengorbanan yang telah di lakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima dari perusahaan, baik merupakan imbalan langsung maupun imbalan tidak langsung. Ada keseimbangan antara produktivitas dengan kompensasi yang di terimanya. Keadilan kompensasi pada dasarnya adalah sama tetapi bagi karyawan

yang mempunyai prestasi yang berbeda maka keadilan kompensasi yang di terima berbeda,tergantung prestasi kerjanya. Apabila kompensasi yang di berikan adil dan sesuai harapan maka karyawan akan merasa puas dan semakin bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya,tanpa ada kompesasi yang cukup memungkinkan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut .

Kinerja karyawan di dalam perusahaan menjadi hal yang sangat penting. Menurut (Mangkunegara,2013:22) “ kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan.” Kompensasi dan kinerja karyawan merupakan dua faktor yang saling berhubungan karena pemberian kompensasi akan membawa dampak pada karyawan yang bersangkutan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem yang di terapkan oleh lembaga atau organisasi tempat bekerja. Karena pemberian kompensasi yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Selain itu manajer harus memberikan arahan yang benar kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya,itu sangat penting karena apabila manajer tidak memberikan arahan yang jelas, maka para karyawan akan bekerja tanpa arah yang pasti, sehingga kinerja karyawan tidak akan terlihat walaupun manajer telah memberikan kompensasi.

Salah satu fenomena yang muncul adalah adanya faktor kompensasi non finansial yang belum berjalan dengan baik yaitu kurangnya kerjasama antar karyawan dan peluang promosi yang tidak merata. Jadi ada beberapa tingkah laku karyawan yang tidak bisa bekerja sama antar satu dengan yang lain karena mereka merasa adanya rekan kerja yang kurang menyenangkan. Dan peluang promosi

yang hanya di berikan kepada karyawan tertentu saja tanpa menawarkan kesempatan kepada karyawan lain, sehingga ada karyawan yang tidak mendapatkan peluang promosi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan salah satu faktor kenyamanan dalam bekerja adalah mempunyai rekan kerja yang menyenangkan, dan mempunyai semangat apabila mendapat peluang promosi ke jabatan yang lebih tinggi. sehingga dengan itu kinerja karyawan akan meningkat.

PD.BPR Artha Galunggung merupakan bank perkreditan rakyat yang melakukan usaha salah satunya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, serta memberikan kredit bagi para pengusaha kecil/atau masyarakat pedesaan. Yang belakangan ini banyak terdapat bank perkreditan rakyat sejenis yang menjadikan persaingan semakin ketat. Maka PD.BPR Artha Galunggung pun dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang terampil dan mempunyai prestasi kerja yang baik dalam menghadapi persaingan tersebut.

Berdasarkan survei yang telah di lakukan pada perusahaan PD.BPR Artha Galunggung Cabang Tasikmalaya, bahwa kompensasi yang di lakukan perusahaan tersebut yaitu : gaji dan tunjangan, seperti tunjangan hari raya dan, bonus tahunan seperti jasprod serta insentif. Namun yang sering diberikan adalah pembayaran bonus bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut akan mendapat bonus. Upaya mengikuti perkembangan yang ada dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka motivasi kerja dari diri karyawan dan perusahaan juga harus ada agar

karyawan terdorong dan mau bekerja dengan baik. Dan salah satu motivasi kerja ini adalah dengan memenuhi keinginan dari karyawan tersebut, seperti pembayaran gaji yang tepat waktu, suasana kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, pemimpin yang adil, dan mengupayakan pemberian kompensasi baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang tepat pada setiap karyawan, karena kompensasi tersebut sangat diperlukan untuk memacu kinerja karyawan agar bekerja dengan semangat yang tinggi.

PD.BPR Artha Galunggung Kantor Cabang Tasikmalaya selama ini telah melakukan program kompensasi kepada para karyawannya. Hal ini dimaksudkan bahwa dengan memberikan kompensasi kepada karyawan maka kinerja dan semangat karyawan dapat terpelihara dengan baik sehingga dapat menghasilkan keluaran yang sesuai dengan harapan perusahaan dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada PD.BPR Artha Galunggung Kantor Cabang Tasikmalaya dalam rangka merancang kinerja karyawan adalah adanya karyawan yang tidak bisa bekerja sama antar satu dengan yang lainnya karena adanya rekan kerja yang tidak menyenangkan, dan perusahaan harus berusaha menetapkan dan melaksanakan program kompensasi yang tepat agar dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa hasil kerja yang sesuai dan mampu melebihi standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Namun sejauh ini, perusahaan belum mengetahui sebelumnya apakah kompensasi finansial dan

non finansial yang telah di berikan juga dilaksanakan dapat memelihara kinerja karyawan yang di harapkan oleh perusahaan, apakah kompensasi tersebut ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dan apakah kinerja karyawan setelah diberikan kompensasi dalam menyelesaikan pekerjaanya meningkat atau bahkan menurun, sehingga perlu diteliti sejauh mana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang telah diberikan oleh PD.BPR Artha Galunggung yang berada di Tasikmalaya terhadap kinerja karyawan. Sebab kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus memiliki manfaat bagi kinerja karyawan pada BPR.Artha Galunggung itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini mengacu pada penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Eta Setyawan Suseno, Djamur Hamid, Ika Ruhana (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja karyawan (Survei pada Bank Perkreditan Rakyat Indonesia Cabang Jember)”. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Jandhika Hendrianto (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” (survei pada PT.Paboxin). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Paboxin.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Zuhri Abdussamad (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” (Survei pada PT.Asuransi Jiwasraya Gorontalo). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi pada PT.Asuransi Jiwasraya Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya dan peningkatan produktivitas karyawan melalui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Stefanus Andi Pratama, Mochamad Hakam, Gunawan Eko (2015) dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” (survei pada karyawan PT.Asuransi Jiwasraya Malang). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Naning Purwaningsih, Dr.Suwito, M.SI (2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (survei pada PT.Bank Danamon Sales Center Surabaya Cabang Genteng). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial maupun non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Hana Laura (2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan”. Lokasi penelitian di RS PGI

Cikini, Jakarta. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Budiono dan Erlyna (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan” penelitian dilakukan pada PT.Pos Indonesia Cabang Sidoarjo.” Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Ardy Afriansyah (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan survei pada kantor PT.Pos Indonesia Semarang. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Roihatul Musyafi, Hamidah Nayati Utamii, Yuniadi Mayowan (2016). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan”. Survei pada karyawan PT.PLN Malang, hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa

variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan bersifat positif yang berarti bahwa jika peningkatan kompensasi finansial dan non finansial mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Edduar Hendri (2014), survei pada perusahaan daerah prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan. Dengan judul “ Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung berupa gaji, upah dan insentif secara simultan/ bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaji, upah dan insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Sari Agustia Situngkar (2014) survei pada perusahaan daerah parkir kota Denpasar. Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Hubungan kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi finansial, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
12. Penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Manik dan I Made Artha Wibawa (2014) survei pada PT.Sang Tuna Sejahtera Denpasar. Dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa

kompensasi finansial, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Lina (2016). Dengan judul “Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening” survei pada karyawan PT.Pupuk Kalimantan Timur. Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Angga Puta Samudra, Kusdi Rahardjo, M.Djudi Mukzam (2014). Dengan judul “ pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan” survei pada karyawan PT.Bank Jati Cabang Malang. Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan sebagai variabel bebas memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Recha Putrie, Bambang Swato, dan Yuniadi (2016). Dengan judul “pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja” survei pada karyawan PT.Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik. Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
16. Penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014). Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” survei pada PT.Bank Negara Indonesia. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

17. Penelitian yang dilakukan oleh Merlyn Shia Dewi Tingkir(2015). Survei pada PT.Bank Prima Master Kantor pusat Surabaya. Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
18. Penelitian yang dilakukan oleh Fernanda, Christofel, dan frederik (2017). Survei pada PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah v manado. Dengan judul “pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19. Penelitian yang dilakukan oleh Dewa Ayu dan Ahmad Jusmin (2015). Survei pada PT.Adira Jayapura. Dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
20. Penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015). Survei pada PT.Sinar Abadi Bersama. Dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Rencana Penelitian Penulis

No	Nama peneliti, tahun dan tempat	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
1	Eta Setyawan Suseno,Djmur Hamid,Ika Ruhana (2014),Bank Perkreditan Rakyat Indonesia Cabang Jember	- Variabel Independen (X_1) yaitu kompensasi finansial dan (X_2) yaitu kompensasi non finansial - Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan	- Lokasi Penelitian	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.8 No.2 Maret 2014.
2	Jandhika Hendrianto (2015), PT.Paboxin	- Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan - Variabel independen (X) yaitu Kompensasi	- Tempat Penelitian - Variabel independen (X_1) yaitu Motivasi Kerja	bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Paboxin.	Jurnal Agora Vol.3.No 2(2015)
3	Zuhri Abdussamad (2014), PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo	- Variabel independen (X) yaitu Kompensasi	- Tempat Penelitian - Variabel dependen (Y) yaitu produktifitas Karyawan	peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi pada PT.Asuransi Jiwasraya Gorontalo secara	Jurnal Manajemen Vol.18, No.03 Oktober 2014

					simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya dan peningkatan produktivitas karyawan melalui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.	
4	Stefanus Andi Pratama, Mochamad Hakam, Gunawan Eko (2015), PT.Asuransi Jiwasraya Malang	- Variabel independen (X) yaitu kompensasi - Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan	-Lokasi Penelitian -Variabel Kompensasi	kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi	Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.25 No.1 Agustus 2015.	
5	Naning Purwaningsih, Dr.Suwito, M.SI (2012), PT.Danamon Sales Center Surabaya Cabang Genteng	- Variabel Dependen (X ₁) yaitu Kompensasi Finansial - Variabel Dependen (X ₂) yaitu Non Finansial	- Variabel dependen (Y) yaitu Produktifitas kerja	Kompensasi finansial maupun non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.1 No.7 (2012)	
6	Hana Laura,2012 RS Persetujuan Gereja	- Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan	-Variabel independen (X ₁) yaitu Kompensasi Finansial	kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak	Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 2,no.1 2013	

	Indonesia, Cikini Jakarta			Langsung -Variabel Independen (X ₂) yaitu Kompensas i Finansial tidak langsung -Lokasi Penelitian	langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	
7	Budiono dan Erlyna (2015), PT.Pos Indonesia Sidoarjo	-	Variabel Independen (X) yaitu Kompensasi	-Lokasi Penelitian -Variabel Dependen (Y) yaitu Produktivitas Karyawan	kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan	Jurnal Bisnis Indonesia Vol.6 No. 2 Oktober 2015
8	Ardy Afriansyah (2014), PT.Pos	-	Variabel Independen (X) yaitu Kompensasi	-Variabel Kompensas i (X ₁) Variabel	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan	Jurnal Ekonomi Manajemen Vol.11 No.2

	Indonesia Semarang	- Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan	independn (X ₂) -Lokasi Penelitian	terhadap kinerja sedangkan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.	
9	Musyafi, Hamidah Nayati Utamii, Yuniadi Mayowan (2016), PT.PLN Malang	- Variabel Independen (X ₁) yaitu kompensasi finansial dan (X ₂) yaitu kompensasi non finansial - Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan	- Lokasi Penelitian	Variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan bersifat positif yang berarti bahwa jika peningkatan kompensasi finansial dan non finansial mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat.	Jurnal Administrasi Bisnis Vol.39 No.2 Oktober 2016
10	Edduar Hendri (2014), daerah prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan	- Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan	-Variabel Independen yaitu kompensasi finansial langsung -Lokasi Penelitian	kompensasi finansial langsung berupa gaji, upah dan insentif secara simultan/ bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaji, upah dan	Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol.2 (2014)

				insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
11.	Sari Agustia Situngkar (2014) survei pada perusahaan daerah parkir kota Denpasar	Variabel independen (X_1) yaitu kompensasi finansial dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan	-Lokasi Penelitian -Variabel independen (X_2) yaitu Kompensasi non Finansial	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi finansial, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Akuntansi Vol.8.(2014)
12	I Ketut Manik dan I Made Artha Wibawa (2014) survei pada PT.Sang Tuna Sejahtera Denpasar	Variabel Independen (X_1) yaitu Kompensasi Finansial, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan	-Tempat penelitian -variabel independen (X_2) Yaitu komunikasi dan lingkungan kerja fisik -variabel dependen (Y) semangat kerja karyawan	kompensasi finansial, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.	Jurnal administrasi bisnis. Vol.6 (2014)
13	Lina (2016). survei pada karyawan PT.Pupuk Kalimantan Timur.	Variabel dependen(Y) Kinerja Karyawan	-tempat penelitian -variabel independen (X_1) pengaruh penilaian kinerja	Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa penilaian	Jurnal akuntansi Vol.8 No.2 November

				kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
14	Angga Puta Samudra, kusdi Rahardjo, M. Djudi Mukzam (2014). survei pada karyawan PT. Bank Jati Cabang Malang.	-variabel independen (X_1) yaitu kompensasi finansial -variabel independen (Y_1) kinerja karyawan	-Lokasi penelitian	Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan sebagai variabel bebas memberikan kontribusi terhadap kinerja.	Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.7 No.2 Januari 2014
15	Recha Putrie, Bambang Swato, dan yuniadi (2016). survei pada karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik.	-variabel independen (X_1) yaitu pengaruh kompensasi finansial	- tempat penelitian -variabel dependen (Y) Yaitu kepuasan kerja	Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Jurnal Administrasi Bisnis Vol.40 No.2 November 2016
16	Bryan Johannes Tampi (2014). survei pada PT. Bank Negara Indonesia.	-variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan	-tempat penelitian -variabel (X_1) yaitu gaya kepemimpinan -variabel (X_2)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara	Jurnal acta diurna Vol.3No.4 Tahun 2014.

			yaitu motivasi	simultan semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	
17	Merlyn Shia Dewi Tingkir(2015). Survei pada PT.Bank Prima Master Kantor pusat Surabaya	-variabel independen (X ₁) (X ₂) yaitu Kompensasi Finansial dan Non Finansial – variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan.	- tempat penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Agora Vol.3 No.2 2015
18	Fernanda, Christofel, dan frederik (2017). Survei pada PT.Pegadaian (persero) kantor wilayah v manado	-variabel independen (X ₁) (X ₂) yaitu pelatihan dan motivasi kerja	-lokasi penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal EMBA vol.5 no.2 Juni 2017
19	Dewa Ayu dan Ahmad Jusmin (2015). Survei pada PT.Adira	-variabel independen (X ₁) (X ₂) yaitu	-lokasi penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan	Jurnal manajemen dan akuntansi vol.8 (2015)

	Jayapura	kompensasi finansial. -variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.		bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
20	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015). Survei pada PT.Sinar Abadi Bersama	-variabel independen (X_1) Motivasi Dan(X_2) Kompensasi	-lokasi penelitian -variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Agora Vol 3 no.2 (2015)

Penelitian Penulis (Ayu Lestari, 2018)

Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non

Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada karyawan PD.BPR Artha Galunggung Kantor Cabang Kabupaten Tasikmalaya).

Variabel Yang Digunakan : Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalah nya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan kinerja karyawan PD.BPR Artha Galunggung kantor cabang Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PD.BPR Artha Galunggung Kantor Cabang Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan tenaga kerja pada PD.BPR Artha Galunggung kantor cabang Tasikmalaya.
2. Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PD.BPR Artha Galunggung Kantor Cabang Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Bagi penulis, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan pengetahuan serta pemahaman yang lebih baik terutama mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan di harapkan dapat menjadi tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumber informasi, bahan rujukan referensi, dan bahan perbandingan serta sebagai tambahan pengetahuan bagi yang membutuhkannya.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang di perlukan dalam hal ini penulis melakukan penelitian pada PD.BPR Artha Galunggung Kantor Cabang Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Jadwal penelitian telah di rencanakan pada bulan Maret 2018 sampai dengan bulan Juli 2018 .