

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Perusahaan

PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan Bank Syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara.

BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRISyariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. melalui Surat Keputusan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No. 04/KDK.03/2021 secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021. Selanjutnya, pada 1 Februari 2021, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI.

Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah tersebut, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, BSI didorong untuk dapat bersaing di tingkat global (Indonesia, Tentang kami, 2024)

1.1.2. Logo Bank Syariah Indonesia



Gambar 1. 1 Logo Bank Syariah Indonesia

Sumber: Bank Syariah Indonesia

Di dalam logo BSI memiliki arti dan makna yang mencerminkan Bank Syariah itu sendiri. Terdapat filosofi yang terdapat didalam logo BSI tersebut, seperti bintang berwarna kuning yang melambangkan 5 sila pancasila dan 5 rukun islam. Tulisan BSI juga mencerminkan Indonesia yang baik di tingkat nasional maupun ditingkat global.

1.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi perusahaan adalah *TOP 10 Global Islamic Bank*. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham *Top 5 bank* yang paling *profitable* di Indonesia (*ROE 18%*) dan valuasi kuat (*PB>2*).
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja (BSI, 2024).

1.2 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif tidak lagi hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besar kecilnya modal yang dimiliki, melainkan ditentukan pula oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM merupakan penggerak utama dalam setiap proses organisasi, karena pada akhirnya keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat tergantung pada bagaimana individu-individu di dalamnya bekerja. Seiring dengan itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi isu sentral dalam praktik manajemen sumber daya manusia modern.

Penelitian ini didasarkan pada Teori Kinerja (Performance Theory) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan individu, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks ini, budaya organisasi berperan sebagai faktor lingkungan internal yang membentuk norma, nilai, dan perilaku kerja yang diharapkan oleh organisasi, sehingga memengaruhi cara karyawan menjalankan tugasnya. Sementara itu, kompensasi merupakan salah satu bentuk motivasi ekstrinsik yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Teori ini sejalan dengan pandangan dari Robbins & Judge (2017), yang menyatakan bahwa perilaku kerja yang produktif tidak hanya ditentukan oleh kapabilitas individu, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi mampu menciptakan budaya yang mendukung serta memberikan penghargaan yang layak atas kontribusi karyawan. Adapun tabel rekapitulasi umum kinerja 177 karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Regional 10 Makassar sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Hasil Penilaian Kinerja Secara Umum Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Regional 10 Makassar Tahun 2024

Kategori Kinerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Sangat Baik	39	22,03%
Baik	105	59,32%
Cukup	30	16,95%
Kurang	3	1,69%

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa distribusi kinerja yang menunjukkan dominasi kategori “Baik” dan “Sangat Baik” dapat menjadi indikator awal bahwa aspek budaya organisasi dan kompensasi di lingkungan BSI sudah berjalan cukup efektif dalam mendorong kinerja. Namun demikian, keberadaan 30 karyawan (16,95%) dalam kategori “Cukup” dan 3 karyawan (1,69%) dalam kategori “Kurang” membuka ruang untuk mengevaluasi lebih dalam sejauh mana nilai-nilai budaya

organisasi telah diinternalisasi secara menyeluruh oleh semua lini karyawan. Demikian pula, ini mengindikasikan perlunya penyesuaian atau penguatan sistem kompensasi, terutama agar lebih mampu memotivasi karyawan dengan performa rendah agar mencapai standar yang diharapkan

Dimensi kinerja karyawan dalam ketepatan waktu juga dapat menjadi factor penilaian dalam kinerja. Adapun data terkait dimensi kinerja karyawan dalam ketepatan waktu pada BSI regional 10 Makassar untuk tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Ketepatan waktu pada BSI regional 10 Makassar Tahun 2024

No	Dimensi Ketepatan Waktu	Bobot Penilaian (%)	Skor Rata-rata (1–5)	Kategori
1	Datang Tepat Waktu	20	4.3	Baik
2	Menyelesaikan Tugas Sesuai Deadline	25	4.1	Baik
3	Respon Cepat terhadap Arahan	20	4.0	Baik
4	Kehadiran dalam Rapat/Briefing	15	4.2	Baik
5	Kepatuhan terhadap Jadwal Kerja	20	4.0	Baik

Sumber: Olah Data Primer (2025)

Tabel dimensi kinerja karyawan dalam aspek ketepatan waktu menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Regional 10 Makassar berada dalam kategori “Baik” pada seluruh indikator yang diukur. Dimensi “Datang Tepat Waktu” dan “Kehadiran dalam Rapat/Briefing” memperoleh skor tertinggi masing-masing 4,3 dan 4,2, mencerminkan kedisiplinan yang cukup baik dalam mematuhi waktu kerja formal. Sementara itu, aspek seperti “Menyelesaikan Tugas Sesuai Deadline” dan “Kepatuhan terhadap Jadwal Kerja” menunjukkan skor rata-rata 4,0–4,1, yang masih tergolong baik namun menyiratkan perlunya peningkatan efisiensi dan manajemen waktu dalam menyelesaikan tugas administratif. Penilaian ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan telah menunjukkan komitmen terhadap ketepatan waktu, penguatan budaya kerja yang menekankan tanggung jawab dan urgensi penyelesaian tugas tetap diperlukan agar kinerja individu maupun tim dapat lebih optimal

Menurut Burke (2018), selain dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti teknologi dan infrastruktur, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti budaya organisasi dan kompensasi perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Berkaitan dengan faktor ini, setidaknya terdapat 95% kinerja karyawan pada perusahaan yang bersifat evolusioner, yaitu mayoritas perubahan kinerjanya terdiri atas perbaikan. Menurut Sutrisno (2016) budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan karena penerapan budaya organisasi yang baik akan menciptakan kualitas karyawan yang baik pula, sehingga budaya organisasi dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam bekerja untuk menciptakan hasil optimal begitupun sebaliknya. Di samping itu, identitas perusahaan juga berhubungan signifikan terhadap budaya organisasi. Dalam penelitian Hailin, *et al* (2018) ditemukan bahwa nilai dan kinerja perusahaan tidak berpengaruh baik setelah diterapkannya budaya organisasi pada perusahaan yang berskala kecil dengan lokasi di provinsi yang kurang berkembang.

Salah satu elemen penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, kepercayaan, dan asumsi yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak dan berinteraksi. Penelitian oleh Akpa *et al.* (2021) menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap performa organisasi secara keseluruhan. Budaya yang kuat dan adaptif mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan komitmen karyawan, serta memperkuat rasa identitas dan loyalitas terhadap organisasi.

Studi oleh Naveed *et al.* (2022) juga menekankan bahwa budaya organisasi yang sehat berkontribusi terhadap efektivitas organisasi melalui inovasi organisasi. Budaya yang mendorong keterbukaan, kerjasama, dan inovasi berperan penting dalam menghadapi tantangan eksternal dan perubahan yang cepat di lingkungan industri, seperti yang terjadi di sektor perbankan Indonesia saat ini. Oleh karena itu, organisasi yang mampu mengelola dan menyelaraskan budaya internal dengan strategi bisnis cenderung lebih unggul dalam mempertahankan daya saingnya.

Fenomena yang terjadi di Bank Syariah Indonesia (BSI) Regional 10 Makassar menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran sentral dalam membentuk perilaku kerja dan kinerja karyawan. Sebagai institusi perbankan berbasis syariah, BSI menerapkan nilai-nilai inti seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan pelayanan yang sesuai dengan prinsip Islam. Budaya ini seharusnya menjadi pedoman dalam setiap aktivitas kerja. Namun, fakta bahwa masih terdapat karyawan yang menunjukkan kinerja dalam kategori “cukup” hingga “kurang” menunjukkan bahwa internalisasi budaya organisasi belum sepenuhnya merata di seluruh lini karyawan. Ketidaksamaan persepsi terhadap nilai budaya kerja ini dapat memengaruhi etos kerja, kolaborasi tim, dan pencapaian target organisasi, sehingga perlu adanya penguatan dan pembudayaan nilai-nilai inti secara lebih konsisten.

Terdapat riset gap yang jelas dalam kajian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks sektor perbankan syariah di Indonesia. Sebagian besar penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Akpa et al. (2021) dan Naveed et al. (2022), lebih menekankan hubungan budaya organisasi dengan efektivitas organisasi secara umum atau melalui mediasi inovasi organisasi di sektor industri dan jasa non-syariah. Sementara itu, penelitian oleh Forson et al. (2021) dan Ali & Anwar (2021) lebih fokus pada motivasi dan kompensasi sebagai faktor utama kinerja, tanpa menekankan peran spesifik budaya dalam organisasi berbasis nilai keislaman. Oleh karena itu, masih minim kajian yang secara spesifik mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai budaya organisasi dalam institusi keuangan syariah yang berlandaskan prinsip keadilan, amanah, dan integritas mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks regional tertentu seperti BSI Regional 10 Makassar. Hal ini membuka ruang riset untuk mengisi kekosongan literatur dan memperdalam pemahaman empiris dalam konteks budaya kerja syariah.

Kompensasi juga merupakan variabel selanjutnya yang memainkan peran strategis dalam menentukan kinerja karyawan. Kompensasi bukan hanya sebagai bentuk imbalan finansial atas pekerjaan, tetapi juga sebagai alat manajerial untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Menurut studi Forson

et al. (2021), paket kompensasi yang tepat terbukti secara signifikan memengaruhi motivasi dan kinerja kerja. Dalam konteks self-determination theory (SDT), kompensasi yang memenuhi kebutuhan dasar karyawan seperti pengakuan, keamanan finansial, dan otonomi, berkontribusi terhadap motivasi intrinsik dan performa yang berkelanjutan.

Menurut Gomez, *et al* (2012) kompensasi merupakan sebuah bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan atas kontribusi kinerja karyawan. Adapun kompensasi dibagi ke dalam tiga komponen, yaitu kompensasi dasar, insentif, dan benefit (kompensasi tidak langsung). Berikut daftar gaji karyawan berdasarkan golongan:

Tabel 1. 3 Daftar Gaji Karyawan Bank BSI tahun 2024

JABATAN	PENGHASILAN PERBULAN
Director/Group Head	Rp 50.000.000
Associate Director/RCEO	Rp 35.000.000
Manager/Departement Head	Rp 26.000.000
Senior Analyst/Team Leader	Rp 16.500.000
Assistant Manager / Branch Manager	Rp 14.000.000
Analyst	Rp 9.000.000
Senior Officer	Rp 9.000.000
Officer	Rp 6.800.000
Bank Auditor	Rp 6.500.000
Compliance Officer	Rp 6.000.000
Personal Financial Consultant	Rp 5.750.000
Personal Banker	Rp 5.750.000
Customer Service Officer	Rp 4.500.000
Teller	Rp 4.000.000
Trade Finance Officer	Rp 4.000.000
Collection Staff	Rp 3.500.000

Sumber: Human Capital BSI

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan *human capital* BSI beberapa karyawan pada jabatan merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang dikorbankan untuk perusahaan dan jabatan pada level *Officer* tidak mendapatkan gaji lembur. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan

pada jabatan tertentu merasa kurang diperhatikan penghasilannya oleh perusahaan. Berikut data kompensasi karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI):

Tabel 1. 4 Kompensasi Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)

Kompensansi	Keterangan
Gaji Pokok	Semua karyawan
Tunjangan Hari Raya	Semua karyawan
Tunjangan Cuti Tahunan	Semua Karyawan
Tunjangan Cuti Besar	Semua Karyawan
Tunjangan Jabatan	Jabatan yang memiliki kekhususan karena keahlian tertentu
Tunjangan Komunikasi	Jabatan yang memiliki kekhususan karena keahlian tertentu
Tunjangan Lokasi	Jabatan yang memiliki kekhususan karena pertimbangan geografis perbedaan biaya hidup
Bonus Tahunan	Semua Karyawan
Insentif	Semua Karyawan Jaringan dengan jabatan staff (Cabang)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, karyawan merasa minimnya gaji yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menginginkan perusahaan mampu memberikan gaji sesuai dengan jam lembur mereka. Sedangkan pada saat ini uang lembur diberikan pada jumlah yang sama tanpa melihat waktu lembur. Dari hal tersebut, diketahui karyawan yang belum merasa puas dengan pemberian tunjangan tersebut. Beberapa karyawan juga merasa tunjangan jabatan dan insentif dirasa kurang dengan kebutuhan mereka. Karyawan mengharapkan perusahaan mampu memberikan tunjangan lebih baik (keterangan karyawan dalam wawancara, 23 April 2024)

Standar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan Bank Syariah Indonesia (BSI) tidak sesuai dengan kapasitas karyawan. Pembagian kompensasi yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan mengakibatkan yang dipikul oleh karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Pada kenyataannya, hampir setiap hari terdapat karyawan yang lembur agar pekerjaan mampu terselesaikan tepat waktu. Berdasarkan penelitian Masman & Pangestu (2023)

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, menurut Mustofa, *et al* (2022) tidak terpenuhinya seluruh komponen pada kompensasi perusahaan tidak berpengaruh baik terhadap motivasi karyawan untuk menunjukkan performa terbaiknya.

Penelitian oleh Ali & Anwar (2021) juga menegaskan pentingnya sistem penghargaan yang adil dan kompetitif. Kompensasi yang sesuai dengan harapan dan kontribusi karyawan akan mendorong komitmen dan produktivitas kerja. Dalam sektor jasa seperti perbankan, di mana karyawan berperan langsung dalam memberikan layanan kepada nasabah, kepuasan terhadap kompensasi sangat penting untuk menjaga kualitas layanan dan loyalitas karyawan.

Bank Syariah Indonesia (BSI) sebagai entitas keuangan syariah terbesar di Indonesia memegang peran penting dalam mendukung inklusi keuangan berbasis nilai-nilai Islam. Setelah merger tiga bank syariah milik Himbara, BSI menghadapi tantangan besar untuk mengelola transformasi budaya, sistem kerja, serta struktur kompensasi yang heterogen. Regional 10 Makassar merupakan salah satu wilayah strategis yang menjadi cerminan kinerja BSI di kawasan Indonesia Timur. Oleh karena itu, memahami bagaimana budaya organisasi dan sistem kompensasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan di lingkungan BSI menjadi sangat relevan untuk dikaji.

Tesis sebelumnya oleh Irfan (2024) juga menemukan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa peran budaya dan kompensasi tidak hanya langsung memengaruhi performa, tetapi juga melalui perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Pendekatan ini memperkaya perspektif analisis dengan mempertimbangkan aspek psikologis karyawan dalam menciptakan performa yang optimal.

Kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di BSI Regional 10 Makassar. Kompensasi yang adil dan kompetitif baik dalam bentuk finansial seperti gaji dan tunjangan, maupun non-finansial seperti pengakuan dan jenjang karier dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi karyawan.

Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan semangat kerja dan memicu penurunan produktivitas. Dalam konteks BSI, tantangan yang mungkin dihadapi adalah bagaimana merancang sistem kompensasi yang tidak hanya sesuai dengan kontribusi individu, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai keislaman dan prinsip keadilan sosial. Oleh karena itu, evaluasi sistem penghargaan secara berkala menjadi penting agar tetap relevan dan mampu mendorong kinerja karyawan secara optimal.

Penelitian Amelya & Priyanto (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka menunjukkan bahwa sebesar 33,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kompensasi, yang berarti bahwa kedua faktor ini memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas.

Adapun riset mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih terbatas pada konteks umum perusahaan komersial dan belum secara mendalam mengkaji sektor keuangan syariah. Penelitian oleh Forson et al. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan prediktor signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja, namun studi tersebut dilakukan di sektor pendidikan dan bukan pada industri perbankan. Demikian pula, studi oleh Ali & Anwar (2021) menekankan pentingnya sistem kompensasi yang kompetitif untuk meningkatkan kepuasan kerja, tetapi lebih fokus pada aspek motivasional secara umum, tanpa mempertimbangkan dimensi religius dan nilai-nilai etik yang menjadi ciri khas dalam institusi berbasis syariah. Sementara itu, dalam tesis Irfan (2024), meskipun telah meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, subjek penelitian adalah perusahaan swasta non-keuangan, sehingga belum mencakup dinamika unik dalam lembaga keuangan syariah. Oleh karena itu, masih terdapat riset gap dalam memahami secara spesifik bagaimana sistem kompensasi yang adil dan sesuai prinsip syariah memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di lingkungan Bank Syariah Indonesia Regional 10 Makassar yang memiliki karakteristik struktural, kultural, dan spiritual yang khas.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan diatas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI) regional X Makassar, berdasarkan data sekunder dan data dari *human capital* BSI terdapat data Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan yang memiliki presentase yang lebih rendah dibandingkan dengan tingkat urgensi dengan presentase yang tinggi. Dari fenomena tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dalam judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) REGIONAL 10 MAKASSAR”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan uraian fenomena di atas, diketahui bahwa terdapat faktor-faktor yang menghambat kinerja optimal karyawan antara lain budaya organisasi dan kompensasi. Sehubungan dengan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia (BSI) Regional 10 Makassar” identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana tanggapan Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Regional 10 Makassar?
- 2) Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Regional 10 Makassar?
- 3) Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Regional 10 Makassar?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tanggapan Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Regional 10 Makassar

- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Regional 10 Makassar
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Regional 10 Makassar

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi pihak-pihak yang terbagi atas dua aspek penting:

1.5.1. Aspek Teoritis

- 1) Bagi pihak akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu manajemen khususnya mengenai *human resources* dengan hal-hal yang berpengaruh pada kinerja karyawan.
- 2) Bagi pihak peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian dapat menjadi referensi tambahan dalam peneliti selanjutnya.

1.5.2. Aspek Praktis

Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi mengenai manajemen *human resources* perusahaan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Pada penulisan tugas akhir dibutuhkan sistematika penulisan. Sistematika penulisan tersebut terdiri dari Bab I sampai Bab V, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, latar belakang yang akan digunakan sebagai acuan dasar bagi penelitian serta menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang dibahas serta teori penunjang dalam memecahkan masalah dan ruang lingkup penelitian sehingga menghasilkan rumusan

masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian ini secara teoritis dan praktis serta sistematika penulisan tugas akhir secara umum.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengungkapkan teori - teori secara ringkas dan jelas mengenai budaya organisasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bab ini juga menguraikan penelitian terdahulu sebagai acuan bagi penulis melakukan penelitian. Selanjutnya terdapat kerangka pemikiran penelitian untuk menguraikan pola pikir dalam menggambarkan masalah penelitian, kemudian dibuat hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian dan menjadi acuan dalam pengujian data.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode dalam penyusunan penelitian sehingga menghasilkan jawaban dari masalah penelitian. Bab ini meliputi: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (kuantitatif) / Situasi Sosial (kualitatif), Pengumpulan Data serta Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan serta pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Bab ini juga menjelaskan deproposol hasil penelitian mengenai pengaruh variabel independen (budaya organisasi, kompensasi dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan) dan pembahasan mengenai pengaruh variabel.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan berdasarkan hasil dari penelitian. Bab ini juga memberikan saran dari penulis yang berkaitan dengan manfaat penelitian.