

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan kesatuan teknis yang bertujuan menghasilkan barang atau jasa. Perusahaan juga disebut tempat berlangsungnya proses produksi yang menggabungkan faktor-faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Perusahaan merupakan alat dari badan usaha untuk mencapai tujuan yaitu mencari keuntungan. Orang atau lembaga yang melakukan usaha pada perusahaan disebut pengusaha, para pengusaha berusaha di bidang usaha yang beragam (Djunaedi, 2013: 18).

Perseroan terbatas merupakan salah satu jenis badan usaha yang ada di Indonesia. Pada umumnya orang berpendapat bahwa PT merupakan suatu bentuk perseroan yang didirikan untuk menjalankan perusahaan dengan modal perseroan tertentu yang terbagi atas saham-saham, dan para pemegang saham ikut serta mengambil satu saham atau lebih dan melakukan perbuatan-perbuatan hukum dibuat oleh nama bersama, dengan tidak bertanggung jawab sendiri untuk persetujuan perseroan itu (Diani, 2018: 31).

Pada awalnya, perseroan terbatas ini diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD), yang diganti dengan UU No. 1 Tahun 1995 Perseroan Terbatas. Karena sudah dirasakan tidak sesuai lagi dengan perkembangan hukum dan kebutuhan masyarakat, Undang-undang No. 1 Tahun 1995 ini dicabut dan diganti dengan UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Tahun 2007 No. 106, tanggal 16 Agustus 2007) (Zaeni dan Sutrisno, 2012: 66).

Karyawan sebagai sumber daya yang menggerakkan jalannya perusahaan juga mempunyai tujuan dalam bekerja yaitu ingin memenuhi kebutuhan hidupnya yang semakin banyak disamping juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan yang setimpal dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Dengan bekerja seseorang merasa lebih dihargai misalnya dengan menggunakan simbol-simbol maupun fasilitas yang diperoleh. Dengan bekerja seseorang juga mengharapkan balas jasa berupa uang atau dalam bentuk penghargaan lainnya seperti fasilitas rumah, mobil dan fasilitas-fasilitas yang sifatnya berbentuk

apresiasi seperti liburan ke luar negeri dan lain sebagainya sebagai kompensasi atas pengorbanan yang sudah diberikannya kepada perusahaan. Dengan uang seseorang yang bekerja sebagai karyawan akan membeli sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri atau juga untuk keluarganya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan (Meutia dan Husada, 2019: 120).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena kemajuan organisasi dan perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan. Kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan (Veithzal dan Jauvani, 2009: 548).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi (Marsinah, 2019: 101).

Komponen-komponen kompensasi terbagi dalam bentuk Kompensasi Langsung (*direct compensation*) dan komponen tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan (Afrida, dkk, 2014: 2-3).

Kompensasi finansial diberikan sesuai dengan kesepakatan yang terjadi antara perusahaan dengan karyawan. Kompensasi yang diberikan secara baik oleh perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja mereka pun akan baik. Kompensasi finansial merupakan bayaran nyata yang diterima oleh karyawan selama mereka bekerja pada suatu perusahaan (Sari, dkk, 2016: 85).

Kompensasi non-finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana karyawan tersebut bekerja (Sari, dkk, 2016: 85).

Kompensasi yang disesuaikan (*customized compensation*) adalah salah satu jawaban untuk mempertahankan talenta terbaik disebuah organisasi. Jika organisasi telah mendapat orang yang tepat, manajemen harus berjuang menjaga mereka. Jika tidak, manajemen akan berhadapan dengan organisasi lain yang bekerja dengan cepat untuk menarik minat mereka. Di masa kini, perusahaan harus siap mengubah paket kompensasi yang disediakan perusahaan harus siap bergeser dari “perlu membayar” menjadi “harus membayar untuk mempertahankan karyawan”.

Masa lalu telah terjadi pergeseran paradigma kompensasi, dari paradigma orientasi “imbal jasa berbasis waktu kerja” menjadi “imbal jasa berbasis kinerja”. Di masa kini, paradigma tersebut telah bergeser lebih jauh lagi. Paradigma kompensasi di masa kini bukanlah “imbal jasa berdasar kinerja” karena ini telah digunakan banyak perusahaan modern yang siap bersaing untuk mendapatkan profesional terbaik di industri. Paradigma kompensasi yang benar dewasa ini bukanlah “imbal jasa yang benar-benar mengakui kinerja luar biasa” (Pella dan Inayai, 2001: 124).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Manik, 2017: 258). Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan indikasi: hasil kerja yang telah dilakukan, pengakuan atasan atas pekerjaan yang telah dilakukan, kompensasi, pengembangan diri, pengawasan atasan dan hubungan. Kepuasan kerja cenderung berpusat pada dampaknya terhadap kinerja pegawai. Dari uraian tersebut, diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh (Fattah, 2017: 72).

Problematisasi ketenagakerjaan atau perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antarlembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.

Untuk mewujudkan komitmen perusahaan tersebut, mutlak diperlukan kebersamaan langkah semua karyawan yang dikendalikan oleh pemimpin perusahaan. Kebersamaan karyawan dalam intern perusahaan tersebut, mencerminkan keterlibatan dan kontribusi tenaga dan pikiran seluruh karyawan perusahaan dalam mewujudkan target perusahaan.

Hubungan antara karyawan dan karyawan lainnya, maupun hubungan dengan pemimpin perusahaan bersifat saling memberi dan menerima yang berorientasi pada target perusahaan yang telah dijabarkan pada rencana operasional jangka pendek. Kualitas kebersamaan karyawan dalam perusahaan, indikatornya adalah terealisasi rencana penjualan dan

keuangan, masalah timbul yang mengakibatkan rencana tidak dapat direalisasi, menjadi tanggung jawab bersama dan ditindaklanjuti dengan komitmen solusi pemecahannya sekaligus merupakan kebijakan usaha perusahaan. Kebersamaan intern karyawan yang baik, moral karyawan yang dijabarkan dalam perwujudan kegiatan para karyawan dalam memenuhi dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab operasional (Suryana dan Bayu, 2010: 152).

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya kompensasi yang diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai atau tenaga pendidikan.

Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Di samping pertimbangan tersebut, kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai itu sendiri. Bila kompensasi diberikan secara benar, pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Teguh dan Rosidah, 2009: 256).

Kepuasan kerja juga menjadi peran penting dalam perusahaan. Kepuasan merupakan keadaan emosional, di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Dengan adanya motivasi untuk mencapai kepuasan kerja

diperlukan adanya kompensasi yang terpenuhi atas jabatan karyawan yang di pegang.

Seseorang yang mempunyai kinerja yang tinggi biasanya mempunyai karakteristik tersendiri, misalnya seperti memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki *planning* (rencana) dalam bekerja, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang sudah di buat dan lain sebagainya.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penentu dan penggerak dari tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik yang baik adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber-sumber dayanya guna menetapkan strategi strategi. Sumber daya yang dalam hal ini pusat bagi strategi adalah pegawai, dimana pegawai merencanakan dan melaksanakan strategi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam merencanakan dan melaksanakan ditunjang oleh kinerja pegawainya. Kinerja menjadi alat penting dalam melihat pencapaian tujuan perusahaan. Jika kinerja pegawai rendah maka perlu dilihat faktor apa yang mempengaruhi sehingga kinerja pegawai menjadi rendah.

Pekerjaan-pekerjaan pada sebuah perusahaan mengajukan tuntutan yang berbeda-beda terhadap orang dan bahwa orang memang memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, kinerja pegawai ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.

BNI Syariah adalah lembaga perbankan di Indonesia. Bank ini semula bernama Unit Usaha Syariah Bank Negara Indonesia. Sejak 2010, Unit Usaha BNI Syariah berubah menjadi bank umum syariah dengan nama PT Bank BNI Syariah. Jenis Bank BNI syariah adalah jasa keuangan/publik, Lokasi kantor pusat terletak di Jakarta, Induk bank ini adalah PT. Bank Negara Indonesia , Persero, Tbk. Tokoh kunci bank ini adalah Abdullah Firman Wibowo selau Direktur Utama Bank BNI Syariah.

Bank BNI Syariah mempunyai sejarah dengan tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip syariah denngan 3 (tiga) pilar yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil.

Dengan berlandaskan pada Undang-Undang No. 10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT. Bank BNI Syariah. Dan di dalam *Corporate Plan* UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *spin off* tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No. 19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat (BNISyariah, bnisyariah.co.id, akses 15 Oktober 2020)

BNI Syariah terus menunjukkan perkembangan yang signifikan. BNI Syariah menerapkan strategi pengembangan jaringan cabang, syariah sebagai berikut (Buchori, 2015: 40):

1. Pada tanggal 29 April 2020 BNI Syariah membuka 5 kantor cabang syariah sekaligus di kota-kota potensial, yakni: Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin.
2. Tahun 2001 BNI Syariah kembali membuka 5 kantor cabang syariah yang difokuskan ke kota-kota besar di Indonesia, yakni: Jakarta (2 cabang), Bandung, Makassar dan Padang.
3. Seiring dengan perkembangan bisnis dan banyaknya permintaan masyarakat untuk layanan perbankan syariah, tahun 2002 lalu BNI Syariah membuka dua kantor cabang syariah baru di Medan dan Palembang.
4. Di awal tahun 2003, dengan pertimbangan *load* bisnis yang semakin meningkat sehingga untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, BNI Syariah membuka Kantor Cabang Pembantu di Jepara.

5. Pada bulan Agustus dan September 2004, BNI Syariah membuka layanan BNI Syariah Prima di Jakarta dan Surabaya. Layanan ini diperuntukkan untuk individu yang membutuhkan layanan perbankan yang lebih personal dalam suasana yang nyaman.

Pada bulan Desember 2019, BNI syariah memiliki 3 Kantor Wilayah dengan cabang BNI Syariah mencapai 68 Kantor Cabang, 218 Kantor Cabang Pembantu, 13 Kantor Kas, 23 Mobil Layanan Gerak dan 58 *Payment Point*.

Jumlah pegawai pada Bank BNI Syariah Cirebon tempat saya melakukan penelitian terdapat 80 pegawai, yaitu mencakup BM (*Branch Manager*), OM (*Operational Manager*), Penyelia (*BOH, FAH, Processing Head, Sales Head, SME head, Mikro head, Costomer Service Head, Recovery&Remedial Head, Internal Albid, Anggota*), Supir, OB, dan Satpam.

Dari setiap perusahaan atau lembaga-lembaga pasti memiliki beberapa pegawai atau karyawan yang mempunyai prestasi. Tidak terkecuali pada Bank BNI Syariah Cirebon, yang mempunyai beberapa pegawai berprestasi, beberapa prestasi yang telah didapatkan oleh pegawai Bank BNI Syariah adalah The Best Funding Marketing, Team Building, Porsebank se Kota Cirebon pada tahun 2019 meraih juara 1, dan ALPC (Apresiasi Layanan dan Penjualan Cabang) pada tahun 2020 meraih juara 3.

Adanya pegawai prestasi seperti yang sudah dibahas diparagraf sebelumnya pasti mempunyai faktor penyebabnya, salah satunya adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang baik akan menumbuhkan kepuasan kerja pada pegawainya, dan dari kepuasan kerja itu sendiri dapat menimbulkan rasa loyalitas yang tinggi pada pegawai untuk perusahaan atau tempat dimana dia bekerja. BNI Syariah Cirebon mempunyai kompensasi yang cukup baik untuk pegawainya, seperti lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, fasilitas yang memadai, uang makan, adanya insentif uang yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan pegawai yang bekerja lembur, pada pegawai yang berprestasi akan diberikan kompensasi sesuai kebijakan pemimpin, kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang mau bekerja lembur pada hari-hari biasa diberi uang insentif sebesar Rp120.000,- selama 3-4 jam bekerja, dan dihari libur bisa lebih dari uang insentif lembur hari biasa sesuai kebijakan pemimpin.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui pentingnya kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga penulis memutuskan untuk membuat penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK (BNI SYARIAH CIREBON)”**.

B. Rumusan Masalah

Dalam perumusan masalah ini terbagi menjadi tiga bagian yaitu :

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Dalam penelitian ini berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Insani khususnya tentang Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Bank BNI Syariah Cirebon. Hal ini dilakukan guna meningkatkan kualitas pegawai pada Bank BNI Syariah Cirebon.

b. Pendekatan Penelitian

Dalam pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini menyangkut Analisis Pengaruh Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank (BNI Syariah Cirebon) dengan objek penelitiannya pada BNI Syariah Kota Cirebon

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan idenifikasi diatas, maka dapat dibatasi masalahnya hanya pada empat variabel yaitu pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bank BNI Syariah Cirebon. Pembatasan ruang lingkup penelitian ini ditetapkan agar lebih terfokus pada pokok permasalahan yang timbul, beserta pembahasannya sehingga diharapkan tujuan penelitian ini tidak menyimpang dari sasarannya.

3. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon?

- c. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon?
- d. Bagaimana pengaruh langsung kompensasi finansial dan non-finansial secara persial dan simultan terhadap kinerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon?
- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon.
- d. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi finansial dan non-finansial secara persial dan simultan terhadap kinerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon.
- e. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon.

D. Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian mengenai analisis pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan akan memberikan manfaat:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan yang bermanfaat bagi pimpinan Bank BNI Syariah Cirebon, agar bisa meningkatkan kualitas pegawai dan manajemen pada Bank BNI Syariah Cirebon.

b. Bagi Akademik

Sebagai bentuk perwujudan Tri Darma Tinggi di IAIN Syekh Nurjati Cirebon, khususnya Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam serta menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang

perbankan syariah dan manajemen sumber daya insani di dunia perusahaan mengenai pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BNI Syariah Cirebon.

c. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan ilmu dan pengetahuan peneliti tentang pentingnya kompensasi dalam meningkatkan sebuah perusahaan serta kepuasan kerja dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Menambah pengalaman dan sarana pelatihan dalam memecahkan suatu masalah di lapangan mengenai pengukuran kinerja perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam upaya mempermudah pembahasan dan gambaran mengenai penelitian yang penulis lakukan agar jelas dan terarah sesuai konteks permasalahan maka penulis membuat sistematika pembahasan per bab sebagai berikut:

- BAB I Pendahuluan, diuraikan secara garis besar permasalahan yang meliputi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.
- BAB II Landasan Teori, bab ini berisikan Landasan Teori yang meliputi teori-teori mengenai konsep atau variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, antara lain: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis.
- BAB III Metodologi Penelitian, sebagai gambaran proses penelitian dilapangan, disesuaikan dengan teori atau konsep-konsep relevan yang diuraikan pada bab sebelumnya. Dimana metodologi yang digunakan dalam penelitian meliputi tentang Tempat dan Waktu Penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Variabel, Jenis Data, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.
- BAB IV Hasil dan Pembahasan Penelitian, akan diuraikan kondisi objektif Bank BNI Syariah Cirebon sebagai pengukuran kinerja gambaran

umum pada perusahaan yang akan diteliti dengan uji deskriptif data penelitian, serta pembahasan dan hasil penelitian.

BAB V Penutup, terdiri dari Kesimpulan dari pembahasan dan saran.

Kesimpulan merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusalan masalah, setelah melalui analisis pada bab sebelumnya. Kemudian sub bab saran berisi rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan yang diteliti sesuai hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh.

