BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan merupakan lembaga keuangan yang berperan penting dalam perekonomian suatu negara. Bank merupakan lembaga keuangan yang berfungsi sebagai intermediasi antara pihak yang kelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana, yaitu menghimpun dana dari masyarakat dan disalurkan kepada masyarakat yang membutuhkan. Serta memberikan jasa-jasa bank lainnya untuk mendapatkan profit dan kepentingan sosial untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Menurut UU No 7 tahun 1992 bab 1 pasal 1 ayat 2, "Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.¹

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia merupakan suatu perwujudan dari kebutuhan masyarakat yang menghendaki suatu sistem perbankan yang mampu menyediakan jasa keuangan yang sehat, juga memenuhi prinsip-prinsip syariah. Lembaga keuangan syariah mengalami

¹ Aprilia Tri Wahyuni, Pengaruh FDR, DER, dan Biaya Operasional Terhadap BOPO Terhadap Profitabilitas Bank Muamalat Indonesia Tahun 2007-2014, (IAIN Tulungagung: Jurnal, 2016)

perkembangan yang cukup pesat sejak disahkannya UU No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah. Lembaga keuangan syariah kini banyak bermunculan di Indonesia, banyak pula bermunculan lembaga keuangan swasta sejenis yang berprinsip syariah. Banyaknya lembaga keuangan di Indonesia diharapakan peran industri perbankan syari`ah dalam mendukung perekonomian nasional akan semakin lebih baik. Sama halnya dengan bank syariah yang mengalami perkembangan yang sangat pesat, hal senada juga terjadi pada lembaga keuangan syariah non bank yang ada seperti koperasi.

Koperasi merupakan kumpulan orang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi melalui usaha yang dijalankan anggota sebagai pemilik dan sekaligus pengguna jasa koperasi. Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Perkoperasian, Koperasi Indonesia adalah organisasi ekonomi rakyat berwatak sosial, beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, menyatakan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas

² M. Syarief Mufty, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada BRP Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta*, (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015)

kekeluargaan.³ Koperasi dalam syariah Islam koperasi adalah lembaga usaha yang dinilai cocok untuk memberdayakan rakyat kecil. Nilai-nilai koperasi juga mulia seperti keadilan, kebersamaan, kekeluargaan, dan kesejahteraan bersama. Dalam Islam, koperasi tergolong sebagai syirkah/syarikah. Lembaga ini adalah wadah kemitraan, kerjasama, kekeluargaan, dan kebersamaan usaha yang hebat, baik, dan halal. Dan lembaga yang seperti dalam firman Allah SWT:

".....Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebijakan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran...."

(O.S. Al-Maidah: 2).4

Perkembangan lembaga keuangan syariah non bank atau koperasi syariah di Indonesia saat ini mengalami banyak kemajuan seperti halnya jasa perbankan syariah. Hal tersebut terbukti dengan banyak berdirinya *Baitul Maal wa Tanwil* (BMT) dan *Baitut Tamwil Muhammadiyah* (BTM). Pada dasarnya *Baitut Maal wa Tanwil* (BMT) dan *Baitut Tamwil Muhammadiyah* (BTM) sama, dasar operasionalnya sama yang membedakan dari keduanya hanya pada penamaannya saja. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Pasal

-

³ Burhanuddin, *Koperasi Syariah dan Pengaturannya di Indonesia*, (UIN-Maliki Press, 2013), hal. 1

⁴ Yayasan Penerjemah Al-Our'an Kementerian Agama RI, diakses 09 Oktober 2018

26 tentang perbankan menyebutkan bahwa segala kegiatan dalam bentuk penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan menyalurkan dalam bentuk kredit harus berbentuk bank. Maka munculah beberapa LPSM (Lembaga Pengembangan Swadaya Masyarakat) yang memayungi KSM BMT. LPSM tersebut antara lain: P3UK sebagai penggagas awal, PINBUK dan FES dompet dhuafa republika. Perkembangan dari Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) yang sangat dipengaruhi dengan sumber daya manusia. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan.

Seperi halnya pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah (KSPPS BTM) Surya Madinah yang ada di Tulungagung. Koperasi ini dinaungi dan didukung oleh Yayasan Baitul Maal Muhammadiyah yang didirikan pada tanggal 1 April 2002 dan dikukuhkan sebagai Koperasi Syariah dan UKM Kabupaten Tulungagung atas nama Menteri Negara Urusan Koperasi dan UKM dengan akta pendirian BH Nomor 188.2/41/BH/424.75/2002 tanggal 23 September 2002. BTM Surya Madinah beralamatkan di Jalan KH. Wakhid Hasyim No. 48 yang bertujuan membina dan mengembangkan usaha kecil atau sektor formal. Sekaligus meningkatkan kualitas kehidupan umat, beroperasi berdasarkan ketentuan syariah (pola bagi hasil) dengan mengacu pada prinsip-prinsip managemen perbankan syariah menjalin kerjasama dengan instansi atau organisasi terkait

⁵ Btmsuryamadinah781.com/2013/09koperasi-syariah-btm-surya-madinah.html diakses 09 Oktober 2018

(Depkop PKM, PT.Jamsostek, YBMM, LAZIZ).⁶ BTM Surya Madinah Tulungagung mengalami perkembangan yang sangat pesat mulai didirikannya pada tahun 2002 sampai sekarang. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya didirikan kantor cabang dan kantor kas. Dengan banyaknya kantor cabang dan kantor kas, para peengelola dari BTM surya Madinah pun juga bertambah. Berikut daftar alamat kantor cabang dan kantor kas serta jumlah pengelola dari tahun 2014-2018 pada BTM Surya Madinah Tulungagung yang ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Alamat kantor cabang dan kantor kas pada BTM Surya Madinah Tulungagung

No.	Kantor Cabang	Kantor Kas
1.	Ngantru	Pucung Lor
2.	Pakel	Gondang
3.	Rejotangan	Pagerwojo
		Pucanglaban
		Tanggunggunung

Sumber: BTM Surya Madinah Tulungagung

 $^{^6}$ Buku Laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) BTM Surya Madinah Tulungagung Tahun 2017

Tabel 1.2 Jumlah pengelola BTM Surya Madinah tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Pengelola
2014	29
2015	32
2016	32
2017	34
2018	37

Sumber: BTM Surya Madinah Tulungagung 2018

Faktor pendukung dari berkembangnya BTM Surya Madinah Tulungagung adalah dari Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Suatu perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan, serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.⁷

Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan memaksimalkan produktifitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap

⁷ Silvia, et.all., *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal, dalam Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016), (Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, 2016)

organisasi atau perusahaan. Keunggulan sekaligus kelemahan dari suatu organisasi bertumpu pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang terdapat di organisasi tersebut, apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik dan jumlah yang cukup maka itu akan menjadi keunggulan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia akan meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat di dalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara strategis, etis, dan sosial. Manajemen sumberdaya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam memperkerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hal yang esensial dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.8 Perkembangan BTM Surya Madinah akan tercapai dengan maksimal karena adanya kinerja dari karyawan dengan hasil yang baik dan kinerja yang maksimal.

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BTM Surya Madinah Tulungagung merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang mengalami pekembangan yang cukup baik. Terbukti dengan semakin

⁸ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 25

bertambahnya jumlah anggota yang bergabung dari tahun ke tahun. Bukti bertambahnya anggota tersebut ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3 Jumlah seluruh anggota pada BTM Surya Madinah Tulungagung

Tahun	Jumlah Anggota
2014	6.234
2015	7.068
2016	7.479
2017	7.889
2018	8.279

Sumber: BTM Surya Madinah Tulungagung 2018

Pada BTM Surya Madinah kinerja dari pengelola akan membantu dan menentukan perkembangan dari organisasi tersebut. Jika kinerja dari pengelola tersebut hasilnya baik, maka semua masalah yang terjadi di lingkungan kerja BTM Surya Madinah akan dapat diselesaikan dengan baik. Namun, jika kinerja karyawan tersebut buruk maka masalah yang ada tidak dapat diselesaikan, bahkan masalah akan bertambah lagi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan atau target,

kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.⁹

Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik dengan adanya budaya kerja yang baik dari dalam perusahaan itu sendiri. Budaya kerja akan terpenuhi apabila karyawan sebagai pelaku disebuah perusahaan sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempuna. Budaya kerja merupakan suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu. Munculnya budaya kerja merupakan hasil perpaduan dari semangat kerja semua individu di perusahaan dengan dipengaruhi oleh semangat terbesar dan terkuat dari salah satu individu di perusahaan itu, yang biasanya dari pemimpin perusahaan. 10 Dalam BTM Surya Madinah Tulungagung terdapat budaya kerja tersendiri yang mengikat semua sumber daya manusia (SDM) di dalamnya seperti produktif dalam bekerja, konsistensi dalam bekerja, disiplin dan tepat waktu dalam melakukan suatu tanggungjawab, saling menghargai serta adanya keterbukaan dan kerja sama dalam tim, adanya RAT (Rapat Anggota Tahunan) setiap tahun untuk kemajuan ke depannya yang diselingi oleh undian dorprize oleh pengelola serta undangan anggota khusus, dan lain sebagainya. Terdapat budaya kerja yang menjadi keunggulan BTM Surya Madinah Tulungagung yaitu

-

⁹ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 95-97

¹⁰ *Ibid*..., hal, 346

mengutamakan reputasi dan menunjukkan kemampuan likuiditas yang bagus. Selain itu, untuk menjalin hubungan seluruh para pengelola yang baik dari kantor pusat, kantor cabang, dan kantor kas selalu diadakan jalan sehat dan undangan senam bersama di kantor dinas. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompetensi dan budaya kerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas.¹¹

Selain budaya kerja, salah satu faktor untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik adalah memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan nilai bagi karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Pada perusahaan modern, kinerja karyawan menjadi faktor yang penting. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan mutu kinerja

¹¹ Naphiet & Goshal, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 1998), hal. 42

¹² Roihatul Musyafi, Hamidah Nayati Utami, Yuniadi Mayoman, *Pengaruh Kompensasi Finanasial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan".* (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan APJkota Malang), (Universtas Brawijaya Malang: 2016)

para karyawannya. Karena besarnya kompensasi yang diperoleh karyawan merupakan cerminan diri mereka terhadap kinerjanya dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kompensasi dapat dijadikan sebagai srategi bagi perusahaan untuk meningkatkan kondisi kinerja dari karyawannya. Apabila dikaitkan antara kinerja dengan kompensasi, sudah selayaknya karyawan yang mempunyai tingkat produktivitas tinggi memperoleh kompensasi yang lebih besar. ¹³

Dalam BTM Surya Madinah Tulungagung kompensasi juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pengelolanya. Adapun kompensasi yang diberikan juga secara finansial dan non finansial yang sesuai dengan indikator kompensasi dalam penelitian ini. Kompensasi finansial merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang baik langsung maupun tidak langsung seperti gaji/upah, bonus, asuransi, dan sebaginya. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan dalam bentuk bukan finansial/uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Kompensasi finansial yang diberikan berupa gaji/upah dan BPJS kesehatan. Selain itu pengelola juga mendapatkan uang makan dan uang transportasi setiap harinya. Sedangkan bentuk kompensasi non finansial yang diperoleh seluruh pengelola BTM Surya Madinah Tulungagung terkait dengan pekerjaan yaitu adanya pelatihan karyawan/pengelola di Batu Malang guna semakin meningkatkan semangat

¹³ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi-Ed. 1-cet. 2*, (Jakarta: Rajawali Perss, 2014), hal.02

dan motivasi kinerja para pengelola tersebut. Selain itu, untuk setiap manager kantor pusat dan cabang serta bagian marketing (AO) diberikan fasilitas kendaraan. Untuk manager kantor pusat dan cabang difasilitasi kendaraan mobil sedangakan bagian marketing (AO) difasilitasi kendaraan motor.

Dengan beberapa teori diatas, peneliti akan menguji apakah teori tersebut berlaku dilingkup kerja BTM Surya Madinah. Serta didukung dengan jumlah pengelola yang sekian, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengelola di Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung". Alasan peneliti tertarik mengambil studi kasus di BTM Surya Madinah Tulungagung adalah karena BTM Surya Madinah Tulungagung terus eksis mulai didirikannya dari tahun 2002 sampai sekarang dibuktikan dengan banyaknya kantor cabang dan kas serta jumlah anggota yang semakin meningkat dari tahun ke tahun, yang jika dilihat banyaknya pesaing oleh lembaga lain seperti *Baitul Maal wa Tanwil* (BMT) di wilayah Tulungagung.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut:

- Banyaknya pengelola yang datang terlambat dan kurang disiplin saat jam kerja masih berlangsung.
- 2. Kompensasi yang di berikan masih di anggap kurang oleh pengelola.
- Lingkungan kantor yang kurang mendukung dengan keadaan kantor yang terlalu sempit dengan tempat parkir yang juga sempit.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pengelola BTM Surya Madinah Tulungagung ?
- 2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola BTM Surya Madinah Tulungagung ?
- 3. Apakah budaya kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pengelola BTM Surya Madinah Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pengelola BTM Surya Madinah Tulungagung.
- Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengelola BTM Surya Madinah Tulungagung.
- 3. Untuk menguji pengaruh budaya kerja dan kompensasi secara bersamasama terhadap kinerja pengelola BTM Surya Madinah Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi para pihak yang berkepentingan baik secara teoritis dan praktis. Kegunaan tersebut diantaranya adalah

1. Secara Teoritis

a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi sebagai acuan dan untuk menambah wawasan pemikiran dalam hal pengembangan ilmu perbankan, serta sebagai dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik bagi pihak kampus.

b. Bagi Peneliti yang akan datang

Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini sebagai bahan referensi apabila mengangkat judul yang sama dan sebagai dasar untuk memperluas variabel-variabel yang lebih luas serta dapat membandingkan dengan lembaga keuangan lainnya.

2. Secara Praktis

Bagi BTM Surya Madinah Tulungagung penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak koperasi dalam meningkatkan kinerja pengelola secara lebih baik di masa yang akan datang.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dari penelitian ini, peneliti akan menguji hubungan budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengelola BTM Surya Madinah Tulungagung. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pengelola pada BTM Surya Madinah Tulungagung. Dengan berbagai keterbatasan maka dalam penelitian ini penulis membatasi pembahasan agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan. Penelitian yang akan dilakukan ini di batasi

permasalahannya, yakni: (1) dua variabel bebas yaitu budaya kerja dan kompensasi, serta (2) satu variabel terikat yaitu kinerja pengelola.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Budaya kerja (X1)

Budaya kerja merupakan cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya serta memiliki semangat yang tinggi dan sunguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.¹⁴

b. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. ¹⁵

c. Kinerja (Y1)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi

¹⁴ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 346

¹⁵ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hal. 153

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁶

2. Definisi Operasional

Budaya kerja merupakan perilaku, pola pikir, maupun adat istiadat yang secara sadar maupun tidak telah mengikat semua individu di dalam perusahaan atau organisasi untuk bergerak sesuai dengan kebudayaan yang ada di dalamnya. Budaya kerja merupakan sesuatu yang abstrak atau dengan kata lain budaya kerja didalam sebuah perusahaan tidak bisa dilakukan dengan pengamatan indra semata, melainkan harus masuk kedalam organisasi tersebut. Budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Budaya kerja yang baik akan menjadikan para karyawan/individu yang bekerja didalamnya juga memiliki perilaku atau kebiasaan yang baik. Karena dalam suatu perusahaan terkadang terdapat juga unsur-unsur budaya yang buruk, seperti saling menjatuhkan antar karyawan, saling fitnah, atau saling bersaing dalam hal materi dan sebagainya.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja dari karyawan tidak lain halnya adalah kompensasi. Pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar, semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Karena pada umumnya, dalam sebuah perusahaan banyak terjadi pemogokan juga

¹⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 96

dikarenakan upah. Penting bagi perusahaan agar memberikan kompensasi yang cukup utuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pemberian kompensasi harus setara dengan hasil kinerja yang diperoleh dari karyawan tersebut

H. Sistematika Skripsi

Dalam penulisanpenelitian ini terdiri dari enam bab. Masing-masing memilikisub bab yang akan memberikan penjelasan secara terperinci, sistematis, dan berkesinambungan agar dapat dipahami dengan baik. Diantara sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, bab ini berisi Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian, Penegasan Istilah dan Sistematika Skripsi.

BAB II: Landasan Teori, bab ini berisi teori-teori yang diperlukan dalam menjelaskan variabel yang diteliti. Dalam bab ini berisi tentang teori budaya kerja, kompensasi, kinerja dan penelitian terdahulu serta hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian, dalam bab ini berisi Pendekatan dan Jenis Penelitian, Polulasi, Sampel, dan Sampling, Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukuran, Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian, Analisis Data.

BAB IV : Hasil Penelitian, dalam bab ini berisi gambaran umum BTM Surya Madinah Tulungagung yang berisi tentang sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi dan produk-produk, Hasil Penelitian. BAB V : Pembahasan, dalam bab ini mencakup pengaruh variabel budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengelola di BTM Surya Madinah Tulungagung.

BAB VI: Penutup, bab ini bersisi tentang kesimpulan serta saran-saran.