

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan syariah merupakan sebuah badan usaha yang bergerak didalam sektor jasa dan keuangan yang berlandaskan kepada prinsip-prinsip syariah. Persaingan di industri lembaga keuangan kini semakin tinggi. Untuk dapat terus bertahan dan berkembang lembaga keuangan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki seperti modal, material, dan mesin untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Namun ketersediaan sumber daya tersebut akan sia-sia apabila ditangani oleh orang-orang yang tidak berkompeten.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi, karena suatu organisasi atau perusahaan akan

¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), hlm. 40

mengalami kemajuan yang signifikan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berpengetahuan luas. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu para pegawai atau karyawan. Karyawan itu sendiri tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki perusahaan yang berperan aktif dalam menetapkan perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan akan berupaya selalu meningkatkan kinerja para karyawan, demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

Ada banyak cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Menurut Veithzal Rivai, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.²

Dari pernyataan tersebut variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup penting terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya bebas dalam menentukan gaya kepemimpinan yang akan dilakukan dalam memimpin suatu perusahaan. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan

² Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Bersada, 2007), hlm. 64

keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. seseorang pimpinan juga harus memiliki keterampilan untuk mempengaruhi atau menggerakkan perilaku orang lain agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi perilaku seorang pemimpin adalah memberikan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap psikologis bawahan. Ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan oleh seorang pemimpin atau atasan dirasa sebagai suatu yang diharapkan, sehingga berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan-pimpinan pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan adapula yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Manusia mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu

kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.³

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan hasil kerja yang didapatpun akan lebih memuaskan dan tujuan organisasi atau perusahaan akan lebih mudah dan cepat tercapai. Tinggal bagaimana perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan.

Menurut penelitian Dwi Arista Ulva yang menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti motivasi, promosi jabatan, disiplin kerja, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁴ Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, tidak bising dan menyenangkan

³ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*, (Bandung: cv Mandar Maju, 2017), hlm. 27-28

⁴ Dwi Arsita Ulva, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabanag Pembantu Tulungagung*, (Tulungagung: IAIN Tulungagung, Skripsi, 2017)

dapat membuat karyawan bekerja lebih efektif dan hasil yang didapat lebih efisien.

Selain Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan juga dapat dipengaruhi oleh Kompensasi yang diberikan. Menurut Kadarisman, kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.⁵

Kompensasi merupakan balasan atas jasa yang telah karyawan berikan atau lakukan kepada perusahaan, kompensasi diberikan oleh perusahaan biasanya berupa uang ataupun barang yang bertujuan sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa seseorang bekerja didalam suatu organisasi. Para karyawan mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi, maka dari situlah mengapa karyawan harus melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya tersebut, termasuk dengan melakukan bekerja.

Tujuan dari dilaksanakannya sistem kompensasi adalah untuk membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para individu untuk bersedia bekerjasama dengan perusahaan. Sedangkan pemberian kompensasi tersebut bagi perusahaan terkait dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu langkah yang diambil

⁵ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 49

dalam rangka pencapaian tujuan tersebut adalah dengan kinerja yang baik dari sumber daya manusianya.

Di Indonesia kehadiran bank yang berdasarkan syariah relatif baru, yaitu pada awal 1990-an, meskipun masyarakat Indonesia merupakan masyarakat muslim terbesar di dunia. Prakarsa untuk mendirikan Bank Syariah di Indonesia dilakukan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada 18-20 Agustus 1990. Kebijakan pemerintah terhadap perbankan syariah di Indonesia terdapat dalam Undang-undang perbankan No. 7 tahun 1992 tentang perbankan syariah dan Undang-undang No. 10 tahun 1998 tentang perubahan atas Undang-undang No. 7 tahun 1992. Dalam undang-undang No. 21 Tahun 2008 diterangkan bahwa yang dimaksud dengan perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.

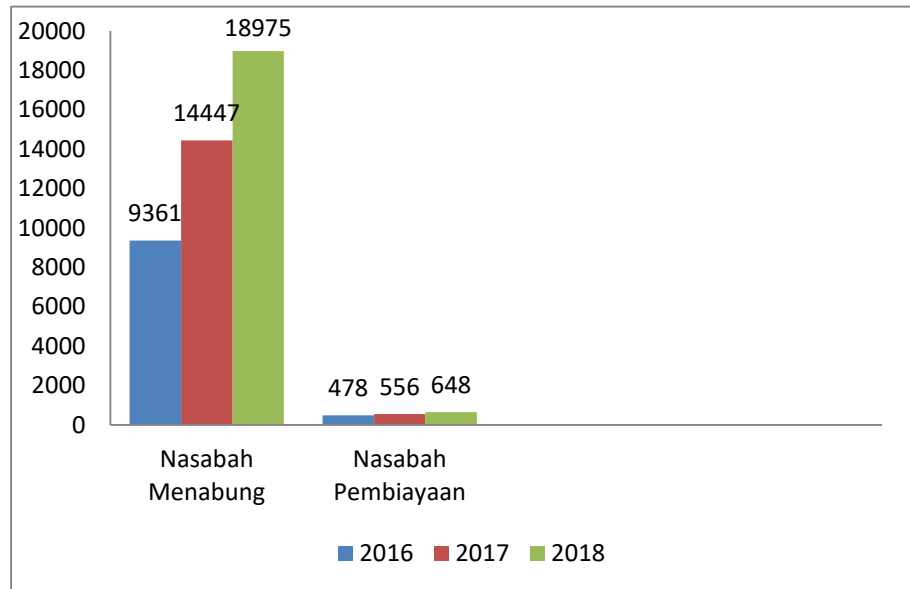
Saat ini salah satu perbankan syariah yang berdiri adalah Bank Jatim Syariah (BJS). Unit Usaha Syariah (UUS) atau Bank Jatim Syariah (BJS) dibentuk dan mulai beroperasi sejak tanggal 21 Agustus 2007 sesuai dengan surat Persetujuan Prinsip UUS dari Bank Indonesia No. 9/75/DS/Sb tanggal 4 April 2007. Bank Jatim menjalankan kegiatan operasional syariah melalui 7 Kantor Cabang Syariah di Surabaya, Malang, Kediri, Gresik, Jember, Sidoarjo, Madiun, 8 Kantor Cabang Pembantu Syariah di Surabaya Barat (Wiyung), Surabaya Utara (Ampel),

Surabaya Timur (MERR), Sampang, Genteng- Banyuwangi, Lamongan, Probolinggo, Blitar, 7 Payment Point Syariah di RS Ahmad Dahlan Kediri, YPI Al-Huda Kediri, Muhammadiyah Kapasan Surabaya, Muhammadiyah Genteng Surabaya, Universitas Muhammadiyah Gresik, Poltekcom Malang, Ponpes Maskumambang Gresik, serta 191 Kantor Layanan Syariah (KLS) yang berada di 39 Kantor Cabang dan 152 Kantor Cabang Pembantu Konvensional, yang memberikan pilihan produk bagi nasabah yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Pada tahun 2014 Bank Jatim Syariah menambah jaringan operasional baru di wilayah Kediri yaitu membuka Kantor Cabang Syariah yang bertempat di Jl. Diponegoro No. 50 B Kediri. Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank Jatim di wilayah Kediri ini adalah sebagai wujud untuk terus memberikan layanan yang terbaik sesuai kebutuhan masyarakat.

Seiring berjalannya waktu Bank Jatim Cabang Syariah Kediri berupaya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan nasabah, dengan cara meningkatkan kinerja operasionalnya serta pemasaran setrategi produk agar dapat melayani kebutuhan masyarakat secara luas dan menyeluruh. Selain itu Bank Jatim Cabang Syariah Kediri juga mengamati dan memperhatikan perilaku nasabah, mengapa nasabahnya melakukan pembelian baik jasa maupun produk menabung atau meminjam sehingga dapat meningkatkan efektifitas kinerja bank. Berikut ini adalah perkembangan jumlah nasabah Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Grafik 1.1
Perkembangan Jumlah Nasabah



Sumber : data primer, 2018

Melihat pertumbuhan jumlah nasabah *Funding* dari tahun 2016 sampai 2018 Bank Jatim Cabang Syariah Kediri yang mengalami peningkatan secara pesat. Dalam dunia keuangan khususnya perbankan, dengan banyaknya jumlah nasabah akan menjadikan daya tarik tersendiri dan tujuan dari lembaga itu akan tercapai. Dengan kinerja yang baik dari lembaga maupun dari sumber daya manusianya, akan dapat meningkatkan jumlah nasabah itu sendiri. SDM memegang peranan yang paling penting dalam menggapai keberhasilan perusahaan, karena SDM merupakan penentu kegiatan perusahaan dan kualitas SDM sebuah perusahaan merupakan utama baik buruknya operasional dalam suatu perusahaan. Jika SDM nya lemah ataupun kurang kompeten maka produktifitas perusahaan

akan melambat dan bahkan tidak mampu bersaing. Maka dari itu perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mendapatkan SDM dengan kualitas tinggi, berkompeten, disiplin, etos kerja produktif, dan profesional. Berikut adalah perkembangan jumlah karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Karyawan

	2016	2017	2018
Jumlah Karyawan	48	49	51

Sumber : *data primer, 2018*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 jumlah karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Kediri semakin meningkat. Dengan semakin banyaknya jumlah karyawan maka seharusnya semakin meningkat pula hasil kinerja yang dilakukan. Dan dari meningkatnya kinerja tersebut pastinya tidak terlepas dari kebijakan pimpinan, gaya kepemimpinan seperti apa yang dipakai seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya. selain itu kinerja karyawan pun akan sangat terpengaruh oleh lingkungan kerja dimana tempat para karyawan bekerja, dengan lingkungan yang kurang efisien akan mengganggu kinerja karyawan. Dalam pemberian kompensasi pun juga bisa berpengaruh dalam tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan, semakin berkompeten seorang karyawan maka akan berdampak baik bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, serta mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi dalam proses kinerja suatu perusahaan sehingga mampu mempengaruhi kualitas dalam

proses kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri”**

B. Identifikasi Masalah

Penelitian gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi ini mengambil tempat di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, penentuan tema dan lokasi tersebut didasarkan pada :

Gaya Kepemimpinan : dalam penelitian ini akan melihat bagaimana gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin terhadap tanggung jawab kepemimpinannya. Karena sebagai seorang pemimpin yang baik tidak hanya bisa memberikan tugas dan pekerjaan, melainkan juga dapat memberikan contoh, dan teladan yang baik bagi karyawannya. Serta bagaimana seorang pemimpin itu dapat menjaga hubungan baik dengan para karyawannya baik dalam hal pekerjaan maupun komunikasi.

Lingkungan Kerja : dalam hal ini peneliti akan melihat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja suatu lembaga keuangan terhadap kinerja para karyawan. Dan bagaimanakah dampak dari lingkungan kerja yang kurang efisien dan nyaman.

Kompensasi : dalam hal ini peneliti akan melihat seberapa besar pengaruh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja

karyawan. Kompensasi itu merupakan tujuan utama para karyawan bekerja, namun adakalanya kompensasi dijadikan nomer dua dalam hal bekerja. Ketika seseorang yang berkompeten dalam pekerjaannya, akankah mendapat kompensasi yang lebih atau samakah dengan karyawan lain yang kurang berkompeten dalam bekerja.

Kinerja Karyawan : dalam penelitian ini akan dilihat seberapa besarkah pengaruh dari gaya kepemimpinan yang dipilih dan dilakukan seorang pemimpin, pengaruh lingkungan kerja di kantor dan pengaruh besar kecilnya kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka perumusan masalah yang akan penulis kemukakan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian adalah:

1. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.
2. Untuk menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.
3. Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.
4. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan kompensasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian ini selesai dilakukan, diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, untuk memperkaya wawasan keilmuan khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.

2. Secara Praktisi

a. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Temuan ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk membuat kebijakan-kebijakan selanjutnya dalam menghadapi masalah terkait gaya kepemimpinan yang akan dipakai oleh seorang pimpinan, meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, dan mempertimbangkan besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan khususnya di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sarana informasi dan referensi dalam karya-karya ilmiah serta sebagai sumbangsih keustakaan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung ataupun pihak lain yang membutuhkan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan atau literature yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini terfokus pada variabel-variabel penelitian antara lain, variabel bebas atau variabel independen (X) dan variabel terikat atau dependen (Y). Terdapat 3 variabel bebas (X) yaitu Gaya

Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan terdapat 1 variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Keterbatasan Penelitian

Karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga dan teori-teori, serta data yang diperlukan peneliti maka peneliti memberi batasan penelitian. Objek penelitian yang digunakan adalah di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Dalam penelitian ini akan membatasi ruang lingkup pada permasalahan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tujuan adanya pembatasan masalah adalah untuk menghindari tidak terkendalinya bahasan yang berlebihan terhadap penelitian dan tetap terfokus pada variabel-variabel yang diteliti.

G. Penegasan Istilah

Penegasan istilah dimaksudkan untuk memberikan penjelasan mengenai judul penelitian agar tidak terjadi kesalahpahaman dan salah penafsiran ketika memahami judul penelitian. Dalam penelitian ini penegasan istilah terdiri dari dua, antara lain penegasan konseptual dan penegasan operasional.

1. Penegasan konseptual

Definisi konseptual (konsep) adalah sejumlah pengertian atau ciri yang berkaitan dengan berbagai peristiwa, objek, kondisi, situasi, dan hal lain yang sejenis. Konsep diciptakan dengan menggolongkan dan

mengelompokkan objek-objek atau peristiwa yang mempunyai ciri-ciri yang sama.⁶

- a. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.⁷
- b. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai.⁸
- c. Kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.⁹
- d. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁰

2. Penegasan Operasional

Definisi operasional merupakan definisi variabel secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkup

⁶ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hlm. 65-66

⁷ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku...*, hlm. 64

⁸ Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*, (Yogyakarta: CV Budi Utama), hlm. 20

⁹ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 49

¹⁰ Lilijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 481

obyek penelitian yang diteliti.¹¹ Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Adapun penegasan operasional pada penelitian ini adalah :

- a. Gaya kepemimpinan adalah sebuah sikap yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Sebagai seorang pemimpin dalam kepemimpinannya bebas menentukan gaya kepemimpinan yang akan dilakukan dalam memimpin suatu perusahaan.
- b. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana tempat karyawan menyelesaikan pekerjaan. Suasana dalam lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman, bising, peralatan tidak memadai, sangat mengganggu karyawan untuk bekerja. Sehingga lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil kerjanya.
- c. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas apa yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan. Kompensasi juga sebagai penghargaan dan memuliakan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan yang berkompeten dalam

¹¹ IAIN Tulungagung, *Pedoman Penulisan Tugas Skripsi*....hlm 29

pekerjaannya. Sehingga bisa menambah semangat karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi.

- d. Kinerja karyawan merupakan suatu proses dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan, kinerja merupakan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Jadi kinerja bukan hanya hasil dari yang kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

H. Sistematika Pembahasan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci mengenai penyusunan penelitian ini, berikut diuraikan sistematika penulisan yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian.

- a. Bagian awal berisi tentang halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan dosen pembimbing, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar grafik, daftar lampiran, dan abstrak.
- b. Bagian isi terdiri dari:

BAB I Pendahuluan, menguraikan beberapa bagian yaitu latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

- BAB II Landasan Teori, membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian, yang terdiri dari kerangka teori masing-masing variable, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.
- BAB III Metodologi Penelitian, terdiri dari pendekatan penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, variable penelitian, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, serta analisi data.
- BAB IV Laporan Hasil Penelitian, berisikan tentang deskripsi data dan pengujian hipotesis
- BAB V Pembahasan dalam penelitian ini merupakan jawaban dari hipotesis yang diteliti, jumlah dari pembahasan ini sama dengan jumlah hipotesis yang diteliti.
- BAB VI Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan, dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

- c. Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian dan daftar riwayat hidup.