

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Negara Indonesia merupakan salah satu negara dengan penduduk muslim terbanyak di dunia dan dipastikan akan bertambah pada setiap tahunnya. Hal ini mendorong adanya peningkatan dari sektor lembaga keuangan berbasis syariah. Hadirnya lembaga keuangan syariah merupakan implementasi dari pemahaman umat islam terhadap prinsip muamalah dalam hukum ekonomi islam yang selanjutnya dipresentasikan dalam pranata ekonomi, sejenis lembaga keuangan syariah dalam bentuk bank maupun non bank.

Bank syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Bank syariah beroperasi tidak dengan menggunakan sistem bunga, melainkan dengan sistem bagi hasil dan penentuan biayanya sesuai dengan syari'ah Islam. Dalam bank syariah, akad yang dilakukan memiliki konsekuensi dunia dan akhirat karena akad yang digunakan berdasarkan hukum Islam.<sup>2</sup>

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia cukup signifikan, hal ini dapat kita ketahui jumlah kantor pada perbankan syariah setiap tahunnya

---

<sup>2</sup> Muhammad Haikal dan Nurul Huda, *Keuangan Islam : Tinjauan Teoritis dan Praktis*, (Jakarta : Kencana, 2010), hal. 36

mengalami peningkatan. Berikut adalah tabel perkembangan perbankan syariah di Indonesia periode 2021-2023.

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Jumlah Kantor Perbankan Syariah di Indonesia**  
**Tahun 2021-2023**

Indikator	Tahun		
	2021	2022	2023
BUS	2.005	2.007	1.998
UUS	444	442	453
BPRS	163	167	169
Jumlah	2.612	2.616	2.620

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Berkembangnya perbankan syariah di Indonesia, disusul dengan munculnya Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang semakin familiar di kalangan masyarakat. LKMS umumnya melayani kebutuhan masyarakat ekonomi menengah kebawah yang tidak tercapai oleh lembaga keuangan bank. Lembaga ini mampu meningkatkan perekonomian masyarakat melalui pelayanan jasa keuangan terutama penyediaan modal usaha mikro.

Salah satu bentuk LKMS yang dikenal masyarakat yaitu *Baitul mal wa Tamwil* (BMT). BMT merupakan merupakan suatu lembaga yang terdiri dari dua istilah yaitu *Baitul Mal* yang lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti zakat, infaq dan

shodaqoh dan *Baitul Tamwil* yang mengarah sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial.<sup>3</sup>

Sejak berdirinya Induk Koperasi Syariah (Inkopsyah) BMT pada 1998 sebagai induk perkumpulan, menjadikan industri BMT semakin membaik. Hal ini ditunjukkan dengan komitmen yang kuat dan serius dari para pengurus dan anggota yang terlibat membesarkan Inkopsyah BMT. Hingga saat ini, sudah terdapat 4.500 BMT di seluruh Indonesia (data KNEKS 2018).<sup>4</sup>

Keberhasilan BMT dalam mempertahankan dan mengembangkan organisasinya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia atau bisa disebut pegawai merupakan sekumpulan individu yang bekerjasama untuk memenuhi visi dan misi yang sama di dalam suatu organisasi. Tidak hanya tenaga, sumber daya manusia juga menyumbangkan bakat, pikiran, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Oleh sebab itu kemajuan sumber daya manusia didalam suatu organisasi sangat perlu dikembangkan, mengingat ketatnya persaingan perkembangan lembaga keuangan syariah dewasa ini.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hal. 128

<sup>4</sup> Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, *Dukung Inklusi Keuangan, Baitul Maal wa Tamwil (BMT) Sinergi dengan Industri Keuangan Syariah*, dalam <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/3141/dukung-inklusi-keuangan-baitul-maal-wa-tamwil-bmt-sinergi-dengan-industri-keuangan-syariah>, diakses pada tanggal 10 Desember 2022

<sup>5</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Gramedia: Jakarta, 2015), hal. 8

Secara makro, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas dari sumber daya manusia, agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir dari pengembangan itu sendiri. Hal itu bisa dilakukan dengan melakukan pemahaman dan tanggapan dari karyawan. Jika manajer perbankan dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dengan membuat kebijakan yang tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Kasmir, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor pemberian kompensasi, budaya kerja, disiplin kerja, kemampuan dan keahlian. Pimpinan harus selalu memperhatikan aspek-aspek yang dapat menghalangi maupun meningkatkan kinerja karyawan. Karena apabila terdapat salah satu faktor yang tidak terpenuhi dapat menghambat tercapainya keberhasilan sebuah perusahaan.<sup>6</sup>

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi atau jasa yang sudah diberikan pada perusahaan. Setiap karyawan dalam perusahaan berhak mendapat kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi finansial langsung maupun tidak

---

<sup>6</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 189

langsung. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka akan lebih bersemangat dan optimal dalam bekerja.<sup>7</sup>

Pihak manajemen harus memberi kompensasi yang sesuai dengan *job desk* dan kontribusi yang karyawan berikan pada perusahaan agar karyawan merasa dihargai atas usahanya serta untuk membangkitkan kinerja karyawan itu sendiri. Seperti yang dikatakan Simamora, sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan.<sup>8</sup>

Hal ini berarti bahwa, pemberian kompensasi diharapkan dilakukan secara adil dan layak sehingga bisa memuaskan harapan karyawan. Karyawan yang puas terhadap kompensasi yang diberikan akan bertanggungjawab terhadap pekerjaan mereka sehingga membawa dampak positif terhadap perusahaan.

Tidak hanya kompensasi, budaya kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja adalah kumpulan ide fundamental atau kerangka mental yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas dan kerja tim di antara karyawan dan dimiliki oleh sekelompok individu.<sup>9</sup> Secara umum, faktor eksternal berdampak pada budaya kerja. Setiap individu menunjukkan respon yang bermacam-macam dengan adanya

---

<sup>7</sup> Wahyu Firmansyah, "Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 1 No. 2 tahun 2019, hal.6

<sup>8</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Tiga*, (Yogyakarta:STIE YKPN, 2013), hal.13

<sup>9</sup> Taliziduhu Draha, *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2002), hal. 80

budaya di tempat kerja. Ada yang menikmati, ada yang tidak, ada yang merasa terpaksa, dan sebagainya. Jadi, sangat penting untuk menyelaraskan perspektif setiap karyawan atas pernyataan budaya yang mereka miliki selama ini.<sup>10</sup>

Budaya kerja merupakan langkah awal dalam pengembangan karakter perusahaan yang akan membedakannya dari pesaing saat menjalankan operasional organisasi. Budaya kerja sering digunakan untuk mengevaluasi efektivitas dan kompetensi kepemimpinan dalam menjalankan operasi bisnis. Budaya kerja merupakan prinsip-prinsip yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas organisasi di tempat kerja secara teratur. Budaya perusahaan yang kuat dan positif menunjukkan bahwa budaya di tempat kerja telah dijadikan landasan dan dijiwai setiap karyawan dalam menjalankan operasional sehari-hari. Hal tersebut berupa nilai moral apa yang harus dimiliki, bagaimana tindakan setiap orang akan memengaruhi pekerjaan mereka, dan filosofi yang mereka ikuti.<sup>11</sup> Apabila karyawan dapat mematuhi nilai-nilai tersebut, budaya kerja dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dengan lebih mudah. Semakin tertata dan berjalan dengan kondusif dalam penerapan budaya kerja, maka semakin maksimal hasil kinerja yang akan ditimbulkan.

Disiplin kerja merupakan aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi dan budaya kerja. Setiap karyawan

---

<sup>10</sup> Wahyu Firmansyah, *Pengaruh Budaya Kerja...*, hal. 240

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 240

harus memperhatikan kedisiplinan agar dapat meningkatkan kinerjanya, apabila seluruh kegiatan dan tugas yang ada diselesaikan dengan kedisiplinan yang tinggi maka menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Aturan dan hukum yang berlaku pada perusahaan harus dipatuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan kata lain, karyawan harus menunjukkan disiplin kerja karena tanpa hal tersebut, tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

Saat ini, BMT sudah tersebar luas di seluruh wilayah di Indonesia tak terkecuali di Kabupaten Tulungagung. Salah satu BMT yang ada di Tulungagung yaitu BTM Surya Madinah dan BMT Istiqomah. BTM Surya Madinah merupakan koperasi primer yang didirikan oleh warga masyarakat, warga Persyarikatan serta Majelis Ekonomi Muhammadiyah PDM Tulungagung yang kegiatan usahanya berdasarkan pola syari'ah. KSPPS BTM Surya Madinah didirikan pada tanggal 2 April 2002, dengan surat Keputusan Kepala Kantor dan UKM Kabupaten Tulungagung atas nama Menteri Negara Urusan Koperasi dan UKM Nomor: 188.2/41/BH/424.75/2002 tanggal 24 September 2002. BTM Surya Madinah berlokasi di pusat kota Tulungagung dikarenakan merupakan lokasi yang strategis dan berdekatan dengan pusat perdagangan, usaha-usaha industri kecil dan rumah tangga sehingga mempermudah untuk mengamati perkembangan ekonomi yang ada di masyarakat, juga mempermudah dalam pemasaran produk-produknya. BTM Surya Madinah

memiliki beberapa kantor pelayanan dan kantor kas yang terdapat di kecamatan Rejotangan, Pakel, dan Ngantru.<sup>12</sup>

BMT Istiqomah merupakan sebuah kelompok Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) sebagai Lembaga Ekonomi Rakyat (LER). BMT Istiqomah didirikan pada tanggal 3 Maret 2001 oleh 36 pendiri. Pada tanggal 4 Juni 2001, dibuka usaha BMT Istiqomah oleh Direktur Pinbuk Tulungagung dan diberikan Sertifikat Pengembangan Pusat Inkubasi Usaha Kecil (PINBUK) Tulungagung No: 00101/52000/PINBUK/VI/2001. Pada awal beroperasi, BMT Istiqomah hanya memiliki modal sebesar Rp 15.000.000,00 yang dihimpun dari anggotanya.<sup>13</sup>

Untuk menghadapi persaingan yang ada, BMT harus mampu menarik perhatian anggota dengan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan dapat mempengaruhi jumlah anggota. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi, penerapan budaya kerja dan disiplin kerja. Berikut adalah perkembangan jumlah anggota BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung dari tahun 2020-2022:

---

<sup>12</sup> Dokumen RAT (Profil Lembaga) BTM Surya Madinah, 2022

<sup>13</sup> Dokumen RAT BMT (Profil Lembaga) Istiqomah Tulungagung, 2022

**Tabel 1.2**  
**Perkembangan Jumlah Anggota**  
**BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung**

Nama Lembaga	Tahun	Jumlah Anggota
BTM Surya Madinah Tulungagung	2020	9.016
	2021	8.724
	2022	9.286
BMT Istiqomah Tulungagung	2020	8.378
	2021	8.656
	2022	8.973

Sumber: Dokumen RAT BTM Surya Madinah dan BMT Istiqomah

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah anggota di BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung dari tahun 2020-2022 mengalami pertumbuhan yang fluktuatif (naik turun). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum stabil dan optimal.

BTM Surya Madinah dan BMT Istiqomah merupakan dua lembaga yang menginginkan adanya kinerja yang optimal dalam perusahaan. Upaya ini dapat dilihat melalui pemberian kompensasi kepada karyawan, pelaksanaan budaya kerja dan disiplin kerja. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan di BTM Surya Madinah dan BMT Istiqomah berupa gaji pokok, insentif target apabila karyawan mampu mendapatkan nasabah, uang transportasi, dan fasilitas kesehatan melalui program BPJS. Selain itu, di BTM Surya Madinah juga memberikan fasilitas hiburan bagi karyawan berupa rekreasi bersama setiap tahun nya. Mengenai budaya kerja, BTM Surya Madinah menekankan pada seluruh karyawan untuk selalu menerapkan nilai-nilai keharmonisan dan keprofesionalitasan dalam

bekerja. Begitu pula dengan BMT Istiqomah Karangrejo yang menuntut karyawan untuk menerapkan budaya kerja dengan baik melalui keteladanan, profesionalitas dalam bekerja, berintegritas, bertanggung jawab atas pekerjaan, dan selalu berinovasi. BTM Surya Madinah dan BMT Istiqomah juga menerapkan adanya kedisiplinan dalam bekerja, hal ini tercermin dari adanya tata tertib yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan baik tata tertib terhadap perusahaan, waktu, maupun pekerjaan.

Berdasarkan fakta yang terjadi pada BTM Surya Madinah dan BMT Istiqomah terkait dengan budaya kerja, peneliti mendapati bahwa masih kurang konsistennya penerapan budaya kerja di lingkungan organisasi misalnya setiap ada nasabah datang ke kantor karyawan tidak selalu bersikap ramah dan cenderung melayani dengan sekedarnya saja. Selain itu, peneliti memperhatikan bahwa karyawan belum ada kekompakan mengenai pemakaian seragam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja di BTM Surya Madinah dan BMT Istiqomah belum menunjukkan keprofesionalitasan karyawan. Selain itu, disiplin kerja pada BTM Surya Madinah dan BMT Istiqomah juga dirasa masih kurang. Hal ini terlihat dari keterlambatan kedatangan karyawan pada jam masuk kantor. Jam masuk kantor pada BTM Surya Madinah dan BMT Istiqomah adalah pukul 08.00 WIB, namun masih sering dijumpai karyawan yang datang terlambat. Kemudian, seringkali karyawan keluar kantor pada saat belum jam istirahat untuk keperluan pribadi. Hal ini dibenarkan oleh Bapak Arif Jauhari selaku manajer di BMT

Istiqomah Tulungagung bahwa kedisiplinan kerja karyawan masih perlu ditingkatkan.<sup>14</sup>

Alasan peneliti mengambil penelitian di BTM Surya Madinah dan BMT Istiqomah karena peneliti melihat adanya permasalahan mengenai kurangnya kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, budaya kerja yang berjalan kurang baik, dan disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan. Namun di balik permasalahan tersebut, jumlah anggota di BTM Surya Madinah dan BMT Istiqomah dari tahun ke tahun mengalami perkembangan yang fluktuatif (naik turun). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum stabil. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap variabel kompensasi, budaya kerja, dan disiplin kerja pada BTM Surya Madinah dan BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung”

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Masih banyak karyawan yang mengeluh mengenai kompensasi yang diberikan kurang memadai sehingga belum memenuhi kebutuhan karyawan

---

<sup>14</sup> Arif Jauhari, *Hasil Wawancara*, 20 Februari 2023

2. Budaya kerja yang kurang berjalan dengan baik sehingga suasana kerja kurang berjalan dengan kondusif
3. Masih banyak karyawan yang sering terlambat sehingga disiplin kerja masih belum sesuai dengan ketentuan perusahaan.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung?
4. Apakah kompensasi, budaya kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung
2. Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung

3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung
4. Untuk menguji pengaruh kompensasi, budaya kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam dunia perbankan syariah yang ditinjau dari beberapa aspek, yaitu:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi yang lebih dalam hal pembahasan pengaruh kompensasi, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BMT.

##### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Bagi BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung dalam memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dan dapat menambah bahan referensi dan literatur pada perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Sayyid Ali

Rahmatullah Tulungagung khususnya bagi mahasiswa perbankan syariah maupun pihak lain yang membutuhkan..

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan informasi, bahan perbandingan, serta sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas mengenai pengaruh kompensasi, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah.

## **F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Penelitian**

- a. Lokasi penelitian ini adalah di BTM Surya Madinah Tulungagung yang berlokasi di Jl. Kyai Haji Wahid Hasyim No.48, 04/01 Kel, Hutan, Kauman, Kec. Tulungagung, Kabupaten Tulungagung. Lokasi penelitian yang kedua yaitu di BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung yang berlokasi di Jl. Dahlia, Prayan, Karangrejo, Kec. Karangrejo, Kabupaten Tulungagung.
- b. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi, budaya kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- c. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung
- d. Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung karena

peneliti menggunakan sampel jenuh sehingga melibatkan seluruh populasi yang ada.

## **2. Batasan Penelitian**

Batasan penelitian ini difokuskan pada karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung mengenai kompensasi, budaya kerja, dan disiplin kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## **G. Penegasan Istilah**

Penegasan istilah dimaksudkan untuk menjelaskan mengenai judul penelitian agar tidak memunculkan berbagai penafsiran terhadap penelitian. Penegasan istilah terdiri dari definisi konseptual dan definisi operasional.

### **1. Definisi Konseptual**

#### **a. Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan atau pendapatan yang diberikan pada karyawan dari perusahaan atas kerja yang telah diberikan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa gaji pokok, fasilitas, tunjangan dan bentuk imbalan lainnya.<sup>15</sup>

#### **b. Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah kebiasaan atau cara-cara yang telah disepakati bersama dalam sebuah pekerjaan untuk dipatuhi dengan

---

<sup>15</sup> Muhammad Tahmid Nur, "Kompensasi Kerja Dalam Islam", *Jurnal Muamalah*, Vol. 5 No, 2 Tahun 2015, hal. 8

tujuan mengkoordinir segala aktivitas dalam lingkungan kerja agar berjalan dengan baik.<sup>16</sup>

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu usaha untuk memperbaiki perilaku individu untuk patuh dan taat terhadap peraturan maupun norma yang berlaku.<sup>17</sup>

d. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang terukur dari segi kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.<sup>18</sup>

## 2. Definisi Operasional

a. Kompensasi ( $X_1$ )

Kompensasi merupakan imbalan atau upah yang diberikan kepada karyawan dalam lembaga baitul maal wa tamwil sebagai tanda terimakasih dan penghargaan atas kerjasama mereka terhadap perusahaan. Kompensasi yang ditawarkan dapat berupa gaji pokok, insentif target, tunjangan transportasi, asuransi, dan sebagainya.

---

<sup>16</sup> Ruliyansa, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur”, *Jurnal Aktual*, Vol.16 No.2 Tahun 2018, hal. 5

<sup>17</sup> Sri Indra Wahyuni Dan Ema Fitri Lubis, “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Kharisma Dayung Utara Pekan Baru”, *Jurnal Administrasi Bisnis dan Ekonomi*, Vol.6 No.1 Tahun 2020, hal.7

<sup>18</sup> Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, dan Hasta Herlan Asymar, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 1 No. 9 Tahun 2021, hal. 5

b. Budaya Kerja ( $X_2$ )

Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang harus dimiliki dan dilaksanakan oleh setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Budaya kerja dalam lembaga baitul maal wa tamwil dapat ditunjukkan dengan keprofesionalitasan bekerja, menunjukkan etika yang baik dalam melayani nasabah, amanah dalam menjaga privasi dan juga jujur dalam melayani transaksi nasabah.

c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Disiplin kerja merupakan sikap menghargai dan patuh terhadap kebijakan ataupun peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja dapat diwujudkan dengan ketepatan waktu masuk kantor dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

d. Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Kinerja karyawan dalam lembaga baitul maal wa tamwil merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dinilai dari segi kualitas dan kuantitasnya apakah sudah optimal dan memenuhi kriteria harapan perusahaan.

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan dalam tiga bab, dimana setiap babnya terdapat beberapa sub bab sebagai perincian dari bab tersebut. Adapun sistematika pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai teori kompensasi, budaya kerja, dan disiplin kerja, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, serta hipotesis penelitian.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, serta teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.