

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA
PEGAWAI BANK SYARIAH INDONESIA KOTA MALANG**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Oleh :

Devel Kartika Sari

NPM. 22202081044

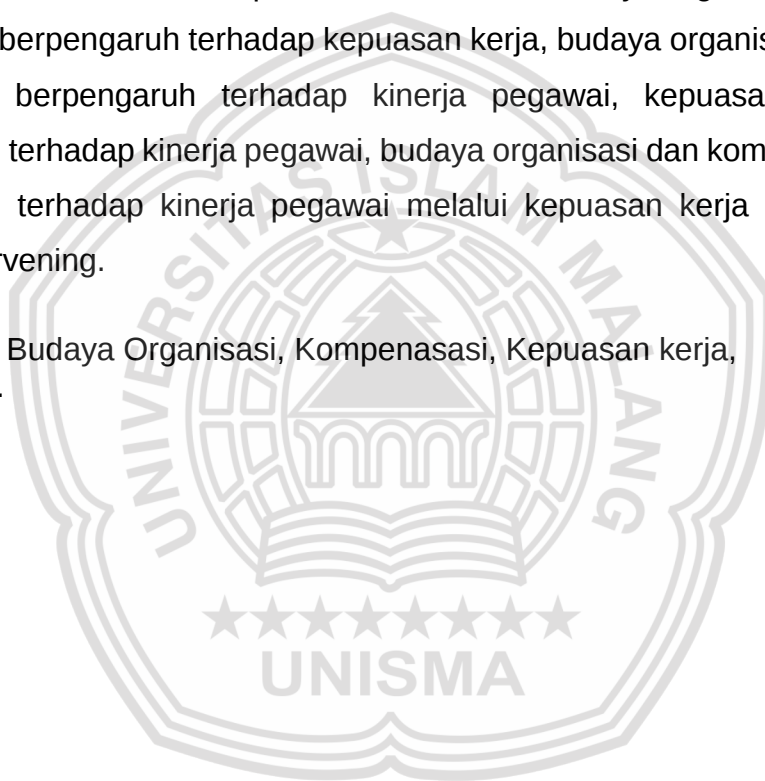


**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
2024**

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Malang. Penelitian ini menggunakan strategi pengambilan sampel sampling jenuh. Salah satu cara menganalisis data adalah dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis melalui penggunaan pengolahan data *SmartPLS*. Temuan dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

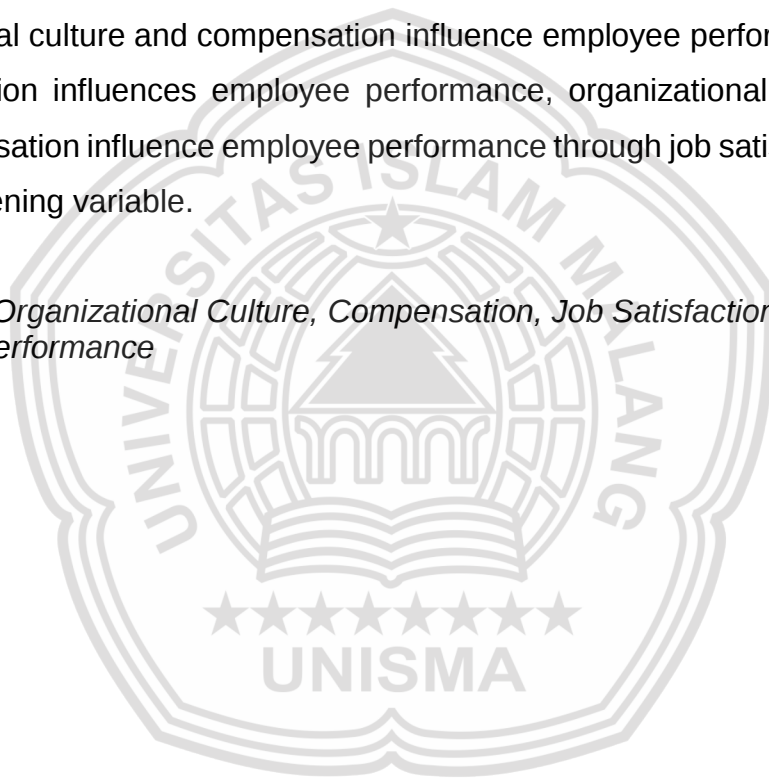
Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompenasasi, Kepuasan kerja, Kompensasi.



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture and compensation on employee performance through job satisfaction. The population of this research is all employees of Bank Syariah Indonesia, Malang City. This research uses a saturated sampling strategy. One way to analyze data is to use descriptive quantitative methods. This research uses a quantitative approach with analysis through the use of SmartPLS data processing. The findings from this research are that organizational culture and compensation influence job satisfaction, organizational culture and compensation influence employee performance, job satisfaction influences employee performance, organizational culture and compensation influence employee performance through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Organizational Culture, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perbankan syariah merupakan lembaga atau perusahaan di bidang keuangan yang menggunakan prinsip ekonomi islam. Perbankan Sistem ekonomi islam merupakan sistem yang adil dan seksama serta berupaya menjamin kekayaan yang tidak terkumpul hanya pada satu kelompok saja, tetapi tersebar kepada seluruh masyarakat (Badruzaman, 2019). Salah satu perbankan yang menerapkan sistem syariah adalah Bank Syariah Indonesia.

Bank Syariah Indonesia (BSI) salah satu Bank Syariah di Indonesia yang merupakan gabungan dari Bank yang dimiliki oleh Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah. BSI lahir pada tanggal 1 Februari 2021. Penggabungan Bank Syariah milik BUMN tersebut menjadikan BSI sebagai Bank Syariah yang unggul. Keunggulan BSI tercermin dari berbagai penghargaan yang diraih yaitu: *The Best Sharia Bank in Service Excellence 2021, Golden Trophy* untuk *Best Overall Performance*, Rank 1 untuk *Security Personnel*, Rank 1 untuk *Customer Service* dan Rank 2 untuk *Over All Walk In Channel* (Achmad, 2021).

Penelitian ini didasari fenomena dimana pertumbuhan organisasi dipengaruhi oleh keberhasilan sumber daya manusia dalam mengembangkan tujuan organisasi. Memanfaatkan potensi dan mengembangkan sumber daya yang ada merupakan faktor pertumbuhan yang penting dan harus menjadi prioritas utama setiap perusahaan. Apalagi di era globalisasi saat ini, bisnis menghadapi persaingan yang ketat dan

harus mampu beradaptasi untuk bertahan hidup (Wijaya, 2018). Oleh karena itu sumber daya manusia yang terampil, kreatif, inovatif, berdaya saing tinggi dan berkinerja tinggi sangat diperlukan untuk mengatasi tantangan tersebut. Organisasi yang mengalami keberhasilan pasti sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing pegawainya. Dalam Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2018).

Menurut Fattah (2017) salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya dan peningkatan produktivitas perusahaan adalah dengan pengembangan sistem informasi SDM dan kompetensi pegawai melalui pelatihan. pada kategori pelatihan perbankan biasanya fokus pada pelatihan bagaimana membentuk dan mengembangkan serta mengasah dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan seputar aspek bidang bisnis perbankan. sistem informasi sangat penting bagi Bank syariah sebagai rutinitas karyawan dalam mengerjakan aktivitas tanpa dibatasi ruang dan waktu. Bank Syariah menggunakan sistem informasi sumber daya manusia karena informasi ini dapat mendukung berbagai macam yang berkaitan dengan personalia karyawan.

Di perusahaan pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia (*human resource information sistem*) mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan yang di butuhkan. sistem informasi SDM sebagai suatu sistem informasi terintegrasi yang

dirancang untuk meningkatkan efesiensi dengan mengumpulkan data sumber daya manusia dan untuk membuat dokumen sumber daya manusia lebih berguna sebagai sumber informasi. Pada Bank Syariah Indonesia Kota Malang dalam pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia menerapkan fungsi manajemen yang sangat baik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi masing masing bidang untuk memberikan pelayanan kepada nasabah di mulai dari perencanaan yang matang dan terstruktur sampai dengan kegiatan pengontrolan seluruh tugas yang dilakukan oleh masing masing pekerjaan (Borneo, 2019).

Penelitian ini juga didasari fenomena dimana perkembangan perbankan syariah saat ini masih jauh dari harapan. Pasar yang besar, jika melihat penduduk muslim di Indonesia yang merupakan terbesar didunia, tak menjamin laju perkembangan Perbankan syariah cepat. Perkembangan Bank Syariah di Indonesia tetap mengalami kendala karena Bank Syariah hadir di tengah-tengah perkembangan dan praktik-praktik perbankan konvensional. Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan bahwa pada periode 2020 - 2023 Dana Pihak Ketiga (DPK), pertumbuhan aset, dan Pembiayaan yang Diberikan (PyD) cenderung melambat dengan jumlah yang relatif stabil. Hal ini terjadi karena semakin besarnya biaya hidup masyarakat, sehingga jumlah uang yang mereka simpan di bank semakin berkurang. Hal tersebut berpengaruh pada jumlah aset dan Dana Pihak Ketiga (DPK) yang dimiliki oleh bank, sehingga berpengaruh pula terhadap jumlah pembiayaan yang disalurkan oleh Bank Syariah. Fenomena ini juga terjadi terhadap pemahaman dan sosialisasi terhadap masyarakat tentang

produk dan sistem dari perbankan syariah di Indonesia masih sangat terbatas. Hal ini menjadi tantangan perbankan syariah dan lembaga keuangan Syariah mensosialisasikan secara merata agar masyarakat sadar dan memahami secara benar bahwa Bank Syariah mampu bersaing dengan menggunakan sistem yang paling adil bagi semua pihak, seperti sistem bagi hasil, semua pihak diuntungkan, transparan, dapat dipercaya dan mampu menyelamatkan ekonomi bangsa, dan terciptanya pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Dengan demikian, diharapkan dukungan pemerintah yang semakin nyata dalam pengembangan perbankan syariah di Indonesia, karena perbankan syariah yang berkembang dengan baik dan pesat akan memberikan kontribusi positif yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia, terutama disebabkan Bank Syariah dalam operasinya tidak hanya mengejar keuntungan semata, tetapi juga ditujukan untuk kemaslahatan masyarakat.

Tabel 1.1
Perkembangan Dana Pihak Ketiga (DPK), Total Aset, dan
Pembiayaan yang Diberikan (PyD) Terhadap Pertumbuhan Ekonomi
Di Indonesia Tahun 2020-2023

Uraian	2020	2021	2022	2023	Keterangan
Dana Pihak Ketiga (DPK)	13,6	12,29	7,26	9,6	Persen
Total Aset	205,639	204,961	213,423	254,184	Triliun
Pembiayaan yang DiBeriikan (PyD)	24,95	24,15	22,83	35,74	Triliun

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Informasi dari Tabel 1.1 Dana Pihak Ketiga (DPK) dari tahun 2020-2022 mengalami penurunan tidak terlalu signifikan dan mengalami peningkatan pada tahun 2022-2023 sebesar 2,34%. Total aset perbankan syariah selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, berbeda dengan tahun 2021

total aset perbankan syariah mengalami penurunan sebesar 0,678 triliun, adapun Pembiayaan yang Diberikan (PyD) dari tahun 2020-2022 mengalami penurunan, dan peningkatan cukup signifikan di tahun 2023 sebesar 12,91%.

Tabel 1.2
Laju Pertumbuhan PDB Triwulanan (y on y)
Tahun 2020-2023
(Persen)

Quartal (Q)	2020	2021	2022	2023
Q1	5,54	5,12	4,82	4,92
Q2	5,59	4,94	4,74	5,18
Q3	5,52	4,93	4,77	5,01
Q4	5,58	5,05	5,17	4,94

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Informasi dari Tabel 1.2 dapat dilihat data pertumbuhan ekonomi tahun 2020-2023 yang dihitung dalam persen. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pertumbuhan ekonomi Indonesia sepanjang 2020 sebesar hanya 5,58 persen. Ekonomi Indonesia tahun 2021 tumbuh 5,05 persen melambat dibanding tahun 2020 sebesar 5,58 persen. Pertumbuhan ekonomi RI selama tahun 2022 mencapai 4,77 persen. Pada kuartal IV-2022, ekonomi tumbuh 5,17 persen lebih tinggi dari kuartal sebelumnya yang hanya 4,77 persen. Ekonomi Indonesia tahun 2023 tumbuh 5,01 persen lebih tinggi dibandingkan pencapaian tahun 2022 sebesar 4,77 persen. Ekonomi Indonesia triwulan IV-2023 bila dibandingkan triwulan sebelumnya mengalami kontraksi sebesar 1,77 persen. Angka ini merupakan angka pertumbuhan ekonomi tertinggi sejak tahun 2021 silam. Secara umum, kondisi perekonomian dan keuangan syariah di Indonesia pada tahun 2022 menunjukkan perbaikan pertumbuhan terhadap perekonomian Indonesia yang terus menunjukkan kinerja yang stabil dengan struktur yang lebih

berimbang.

Hubungan antara pertumbuhan jasa keuangan seperti halnya perbankan syariah diartikan sebagai peningkatan volume, produk, aset dan jasa perbankan serta lembaga-lembaga intermediasi lainnya yang saling berkaitan dengan pertumbuhan ekonomi. Sektor keuangan menggagas sebuah peran yang signifikan dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, seperti sektor keuangan Dana Pihak Ketiga (DPK) dan Pembiayaan yang Diberikan (PyD) sebagai modal yang dapat dipinjamkan kepada pihak yang membutuhkan (Putra, 2015).

Bank Syariah Indonesia (BSI) memiliki kemampuan untuk memajukan dunia perbankan secara islami dan terbebas dari riba. Salah satu Bank Syariah Indonesia (BSI) yang memiliki keunggulan dan telah menerapkan konsep perbankan syariah adalah Bank Syariah Indonesia Kota Malang. Untuk mencapai keunggulan tersebut dibutuhkan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kota Malang dua tahun terakhir menunjukkan adanya penurunan presentasi kinerja. Secara detail penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh bagian HRD Syariah Kota Malang disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 1.3
Penilaian Kerja Pegawai
PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Kota Malang

Penilaian Kinerja	Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Baik	10	21,9	8	15,6
Cukup	23	59,4	21	53,1
Kurang	7	18,7	11	31,3
Total	40	100,00	40	100,00

Sumber : HRD Syariah Kota Malang

Tabel 1.3 menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai dengan penilaian baik yaitu 2 orang (6,5%). Penurunan kinerja pegawai dengan penilaian cukup yaitu 2 orang (6,3%). Sedangkan kinerja pegawai dengan penilaian kurang bertambah 3 orang (12,6%). Gambaran hasil penilaian kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) tersebut sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diterapkan, besarnya kompensasi yang diterima pegawai, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Menurut Gudono (2012) Organisasi terbentuk dari sebuah sistem yang kompleks dimana kegiatan-kegiatan diarahkan untuk mencapai sesuatu. Dalam organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai kepribadian, dan kepribadian tersebut merupakan sebuah organisasi. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai karena ketika budaya organisasi yang berlaku kurang termotivasi atau mendukung karyawan, maka kinerja mereka akan menurun (Brahmansari, et.al., 2009). Budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara karyawan satu dengan yang lainnya jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan (Arianty, 2014). Sedangkan menurut Laudon (2012) budaya organisasi merupakan kekuatan pengikat yang kuat dan menghambat konflik politik dan mendorong pemahaman yang sama, perjanjian pada prosedur, dan praktik umum. Penelitian yang dilakukan Hanif, et.al. (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sudiah (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selanjutnya yaitu kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai (Akbar, et.al., 2021). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Sedangkan menurut Emron (2017) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Hanif, et.al. (2023) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Wahyu (2019) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain budaya organisasi dan kompensasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selanjutnya yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan pegawai sebagai hasil analisa dari pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Anugrah, 2013). Menurut Brown (2010) kepuasan kerja merupakan sebagai kenikmatan pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan

langsung dengan stres, *turnover*, dan absensi. Sedangkan menurut Anas (2013) kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh Evelyne & Zuhrinal (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Vinnie (2019) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini memaparkan beberapa hasil penelitian yang berbeda mengenai pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafidhah (2022) menyatakan bahwa hasil variabel budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai belum konsisten. Inkonsisten hasil penelitian ini merupakan kesenjangan penelitian (*gap research*) yang membutuhkan penelitian lebih lanjut. Penelitian lanjutan diharapkan dapat memberikan solusi yang tepat

bagi perbedaan pendapat tersebut, sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan baik secara teoritis maupun praktik manajerial (Ferdinan, 2014). Kesenjangan penelitian (*gap research*) ini diusulkan suatu variabel mediasi yang mampu menjadi solusi perbedaan tersebut, rekomendasi dari Laudon (2012) yang menyatakan nilai budaya organisasi termasuk birokrasi, inovatif, dan dukungan harus disosialisasikan kepada pegawai dalam setiap kerja pegawai sehingga budaya organisasi dapat ditanamkan pada setiap pegawai sehingga mereka mampu bekerja lebih baik bagi perusahaan. Penelitian dari Wahyu (2019) juga merekomendasikan perlunya meningkatkan kualitas dan kuantitas yang sesuai spesifikasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dari ulasan inkonsisten dan gap riset yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai Bank Syariah Indonesia Kota Malang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?

3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?
8. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
2. Menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Menganalisis dan menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Menganalisis dan menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Menganalisis dan menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. Menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
8. Menganalisis dan menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai Bank Syariah Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan atau referensi serta tambahan pertimbangan untuk mengevaluasi pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kota Malang.

b. Bagi Perusahaan Bank Syariah Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau sebagai bahan evaluasi kepada perusahaan bahwa budaya organisasi, kompensasi mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai sehingga membantu mewujudkan visi dan misi yang ada di dalam Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang.

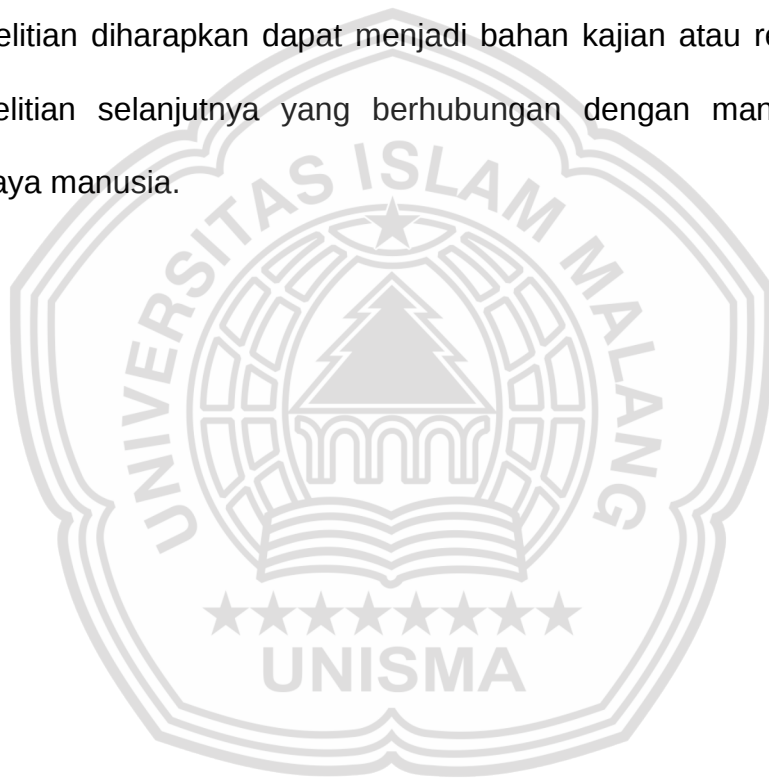
1.4.2 Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, memperluas wawasan, dan menambah pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kota Malang.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.



BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Setelah dilakukan analisis data secara deskriptif untuk mengetahui deskripsi dari budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, serta analisis data secara inferensial untuk menguji ketujuh hipotesis yang diajukan pada pembahasan sebelumnya, maka simpulan penelitian atas hasil analisis data baik secara deskriptif dan inferensial adalah sebagai berikut:

1. Simpulan dari deskripsi budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai sebagai berikut:
 - a. Budaya organisasi dengan indikator kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orientasi tim direfleksikan oleh indikator kepribadian hubungan kerja saya dengan rekan kerja berjalan dengan harmonis.
 - b. Kompensasi dengan indikator gaji yang adil, insentif yang sesuai, tunjangan yang sesuai harapan, fasilitas yang memadai direfleksikan oleh indikator fasilitas yang memadai perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan serta fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.
 - c. Kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan, promosi, pengawas, rekan kerja direfleksikan oleh indikator pekerjaan saya merasa puas pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan.

- d. Kinerja pegawai dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, kerja sama, kemandirian, inisiatif, keandalan direfleksikan oleh indikator keandalan saya mampu menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaan.
2. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Artinya, budaya organisasi yang dilaksanakan dengan kuat dan positif maka diharapkan budaya organisasi akan menentukan tingkat kepuasan kerja dari karyawan.
3. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Artinya, kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai, cukup dan memadai maka diharapkan kompensasi memberikan kepuasan kerja pada perusahaan.
4. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, budaya organisasi yang dilaksanakan positif maka diharapkan budaya organisasi akan menentukan tingkat kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, kompensasi yang diberikan perusahaan semakin besar maka diharapkan kompensasi memberikan pegawai meningkatkan kinerjanya.
6. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai semakin meningkat maka diharapkan kepuasan kerja memberikan kinerja pegawai akan semakin meningkat secara nyata.

7. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya, budaya organisasi yang dilaksanakan kuat dan positif maka diharapkan akan memberikan rasa kepuasan kepada para pegawai dalam bekerja sehingga kinerja pegawai dalam bekerja juga akan semakin meningkat.
8. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya, jika sistem kompensasi dilakukan sudah sesuai maka diharapkan akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya dan akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan perusahaan.

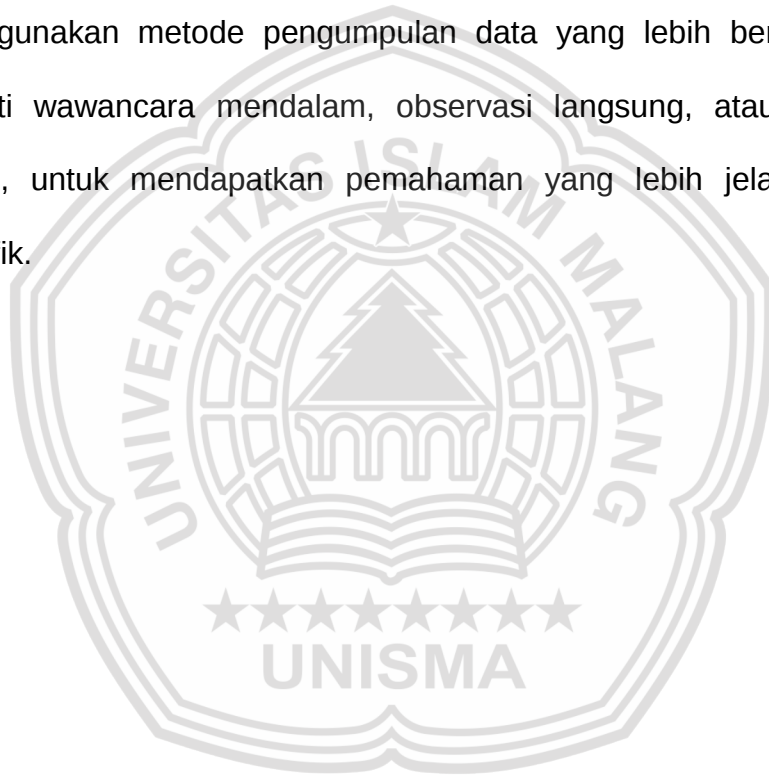
6.2. Saran

Bedasarkan beberapa kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan sesuai dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja juga dapat melalui penghargaan atau yang berupa pujian bagi yang berprestasi merupakan hal yang perlu ditingkatkan karena prestasi tidak bisa berakibat langsung kepada kompensasi yaitu gaji yang sudah ditetapkan dalam peraturan pemerintah. Tetapi untuk budaya organisasi ini harus terus ditingkatkan untuk dapat mencapai kepuasan kerja dimasa yang akan datang karena budaya organisasi dapat berubah setiap saat.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya mampu menyempurnakan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yakni dengan memperluas jangkauan penelitian dan memperbanyak responden

penelitian. Membandingkan bagaimana penerapan budaya organisasi dan kompensasi pada pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja tentu akan menyempurnakan penelitian ini dan mampu menyajikan keragaman hasil.

3. penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel yang lebih representatif dari berbagai sektor perbankan syariah dan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam, observasi langsung, atau studi kasus, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas dan spesifik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). Partial Least Square (PLS). Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Achmad Sani Alhusain. (2021). Bank Syariah Indonesia: Tantangan Dan Strategi Dalam Mendorong Perekonomian Nasional. Info Singkat, 6.
- Adams, John Stacey ,1963, Toward an Understanding of Inequity, Journal of Abnormal and Social Psychology American Psychological Association (APA), Washington, D.C., Amerika Serikat
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama. Anggraeni, Elisabet Yunaeti.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Alimudin, Ibriati Kartika. 2012. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom indonesia, tbk cabang Makassar.
- Amir, M.F. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Amelia, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah FDIK IAIN Padangsidimpuan*, 5(1), 29-42.
- Anugrah. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Semarang). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 2 (4).
- Arianty, Nel. (2014) "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" Jurnal Manajemen Dan Bisnis 14, no. 2.
- Badruzaman, J., et al. (2019). Analysis of Asset Growth and Profit Growth Trough Supply Chain Management Toward Company Value. Journal of Supply Chain Management (IJSCM), 8(5), 336-348.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Peniel Siregar. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Displin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central

Proteinaprima Tbk. Jurnal Aplikasi Manajemen. 7(1): 238-250.

- Brown, L. M. (2010). The relationship between motherhood and professional advancement: Perceptions versus reality. *Employee Relations*, 32(5), 470–494. <https://doi.org/10.1108/01425451011061649>.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Banyumas Jawa Tengah.
- Budiharto, Widodo. 2014. *Teori dan Implementasi*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Chapra, M. U. (2000). *Islam and The Economic Challenge*. (I. A. Basri, Penerj.) Jakarta: Gema Insani Press atas kerjasama dengan Tazkia Institute.
- Cooper, Donald R. Pamela (2014). *Business research methods*. Florida Atlantic University, Pamela S. Schindler, Wittenberg University. Twelfth edition.
- Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Human Resource Management / Gary Dessler. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Fadhlillah, H., Kholidah, H., & Hijriah, H. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah "X" di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 646-655.
- Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fifaldyovan, M. I., & Nalurita, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Samudera Indah Perkasa. *Muara: Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional*, 6(1).

Gudono., (2012), Teori Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. & Latan, H. (2015) Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gustoro, W. C. S. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bogor* (Bachelor's thesis, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE Yogyakarta.

Hafidhah, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah KC Kota Blangpidie)* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).

Haryadi, W. dan Wahyudi. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis Vol. 1 No. 1

Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Hendy Tannady. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Expert.

Herispon, H., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 31- 40.

Hestianah, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal El-Idaarah*, 1(1).

Ivancevich, John. 2007. Perilaku & Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Huat Chwee Tan & Derrek Torrington. (2016). Human Resource Managemen *For South East Asia*. Singapore: Prentice Hall.

- Kasmir, T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Manor: Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(2), 86-93.
- Kennedy, Deal. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Karyawan sebagai variabel intervening di Hotel Ritz Carlton, Jakarta. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Indonesia*. Website, 6, 160–180.
- Khoe Yao Tung 2018. Memahami Knowledge Management. Cetakan Pertama. PT. Indeks. Jakarta Barat.
- Laudon, Kenneth C. dan Laudon, Jane P. 2012. Management Information Systems – Managing The Digital Firm. 12th Edition. Pearson Prentice Hall.
- Ma'arif, Y. I. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Percetakan Buku CV. Angkasa Solo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian kuantitatif dan kualitatif serta pemikiran dasar menggabungkannya. *Jurnal studi komunikasi dan media*, 15(1), 128-137.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2.
- Nikpour, A. (2017). The impact of Budaya organisasi on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership* 6, 65-72.
- Nitisemito. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Pabundu Tika. (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.

- Priansa, D.J. (2018). Manajemen Organisasi Publik (Mengembangkan Organisasi Modern Berorientasi Publik). Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2015. Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. 2018. Prilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Ed). United Kingdom: Wiley.
- Simamora Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, E. V., & Nawawi, Z. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat Berdasarkan Perspektif Islam. *JIEI: Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1).
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo

Persada Jakarta-14240.

Xaverius, S. S. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional (studi pada karyawan pt. Bitung mina utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).

