

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktifitas suatu perusahaan, karena manusia merupakan faktor ketenaga kerjaan yang dapat bertumbuh dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Kementrian ketenagakerjaan mengingatkan bahwa sumber daya manusia penting untuk dikembangkan melalui investasi sumber daya manusia di Indonesia. Ketersediaan sumber daya manusia yang handal juga harus di prioritaskan secara bersama untuk memenuhi permintaan kebutuhan tenaga kerja yang terampil sesuai di dunia industri. Pada tahun 2020 kementrian ketenagakerjaan mengatakan bahwa bidang jasa keuangan dan perbankan merupakan sektor yang memiliki tingkat resiko yang tinggi yang berarti sektor tersebut sangat berpengaruh pada ekosistem perekonomian nasional maka dari itu sangat di perlukan kemampuan atau kompetensi operasional di sektor perbankan dalam pengembangan sumber daya manusia perbankan (Kemanaker.go.id).

TABEL 1. 1 JUMLAH INDUSTRI PERBANKAN

Jumlah Industri Perbankan	Per - Desember 2021			Per - Juli 2022		
	Jumlah Bank	Jumlah Kantor	Asset	Jumlah Bank	Jumlah Kantor	Asset
Bank Umum Syariah	12	2.035	441,789 Triliun	12	1.811	461.971 Triliun
Unit Usaha Syariah	21	444	234,947 Triliun	21	445	241.196 Triliun
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	164	164	14,91 Triliun	166	649	17.29 Triliun
Total	197	610.04	676.736 Triliun	199	1095.8	703.167 Triliun

Sumber OJK: Statistik Perbankan Syariah (di unduh pada 3 desember 2022)

Menurut data tabel diatas, dapat diuraikan bahwa kebutuhan Perbankan Syariah mengalami peningkatan. Hal ini ditandai dengan data dari otoritas jasa keuangan (OJK) pada Juli 2022 yang menunjukkan bahwa total perbankan syariah meningkat sebesar 419.075 kantor, total asset perbankan syariah juga naik sebesar 26.431 Triliun. Dari data tersebut adanya perkembangan menjadi gambaran perkembangan perbankan syariah, oleh karena itu dengan adanya perkembangan kantor pada industri keuangan diadakan kebutuhan kinerja SDM yang berkualitas yaitu dengan cara mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sehingga persaingan dalam dunia kerja bisa dihadapi dengan efisien (Ariani *et al*, 2020).

Dalam pengembangan SDM Bank Syariah perlu untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja dari sumber daya manusia tersebut (Trimulato, 2018). Agama Islam sebagai salah satu agama yang dianut oleh mayoritas penduduk Indonesia, masyarakat muslim percaya bahwa pengembangan SDM akan berkembang ketika kaum muslim menerapkan ajaran agama dalam kehidupannya Wakil Presiden RI Ma'ruf Amin mengatakan faktor pertama adalah kuantitas dan kualitas SDM. Namun, hingga saat ini Indonesia masih kekurangan pasokan SDM syariah yang memahami prinsip-prinsip syariah, padahal SDM yang ahli dibidang syariah akan dapat memajukan industri syariah, dengan menyiapkan SDM unggul merupakan amrun diniyyun syar'iiyun fii 'imaratil ardhi, perintah agama sesuai syariah untuk memakmurkan bumi. Adapun data yang menunjukkan kondisi dimana menunjukkan penurunan SDM pada Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sesuai dengan data yang diterbitkan oleh otoritas Jasa Keuangan (OJK) dari tahun 2019 sampai dengan awal bulan tahun 2022, yaitu:

TABEL 1. 2 JUMLAH TENAGA KERJA BUS,UUS DAN BPRS (SATUAN JIWA)

Tahun	Bulan	Jumlah Tenaga kerja		
		BUS	UUS	BPRS
2020		50121	5326	6750
2021		50708	5590	6964
2022		50708	5590	7491
2023	Januari	50708	5590	7570

Sumber: statistik perbankan syariah – januari 20223 (OJK)

Tabel tersebut menunjukkan data jumlah tenaga mengalami kenaikan di industri perbankan syariah. Pada Bank Umum Syariah (BUS) sejak tahun 2020 sampai Januari 2023 mengalami kenaikan sebesar 5,8%, pada Unit Usaha Syariah (UUS) sejak tahun 2020 sampai Januari 2023 mengalami kenaikan sebesar 2,6%, pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) sejak tahun 2020 sampai Januari 2023 mengalami kenaikan sebesar 8,2%. Sebagaimana menurut Wulandari (2023) berpendapat dalam tulisannya bahwa jumlah tenaga kerja tersebut mengalami fluktuasi yang disebabkan beberapa faktor seperti kurangnya strategi dalam manajemen sumber daya manusia maupun kurangnya pengetahuan dan keahlian dari diri karyawan terkait prinsip syariah. Penurunan kuantitas Bank Umum Syariah dari tahun ke tahun juga merupakan bukti bahwa kinerja perbankan syariah mengalami penurunan.

Al-Qur'an sudah menjadi inspirasi bagi manusia untuk perlunya pengembangan sumber daya manusia agar manusia lebih efektif dalam melakukan tugas dan wewenangnya. Seperti yang ada pada kitab suci Al-Qur'an Allah berfirman "QS at-Tin/95: 4-6"

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ (4) ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ (5) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ (6)

Artinya: Sungguh kami benar benar telah menciptakan manusia dalam bentuk sebaik-baiknya. Kemudian kami kembalikan dia ke tempat serendah rendahnya. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan. Maka, mereka akan mendapat pahala yang tidak putus-putusnya.

Dalam ayat tersebut sebagai makhluk yang terbaik, manusia harus selalu mengembangkan potensi dan fitrah ilahi yang diberikan kepadanya dan menempatkan potensi tersebut sesuai dengan wadah yang membutuhkannya (Marlion, 2021). Dalam tujuan mengembangkan SDM yang kompeten dan berkualitas maka perusahaan harus melakukan pengembangan SDM yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu faktor untuk melihat keberhasilan proses pengembangan SDM tersebut. (Maulidiyah, 2020) menyatakan kinerja yang bagus adalah kinerja yang optimal dimana kinerja tersebut terpenuhi sesuai standar yang ada dalam sebuah organisasi dengan tujuan organisasi tersebut. kinerja merupakan sebuah implementasi dari rencana yang disusun. Implementasi kinerja tersebut memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan dalam menunjang sebuah tujuan pencapaian dalam organisasi (Wasilon *et al*, 2022)

PT Bank Mega Syariah meraih penghargaan sebagai Top Sharia Business Unit in KBMI 1 Category pada gelaran acara 3rd Indonesia Syariah Awards 2023 penghargaan ini diberikan kepada perbankan syariah yang memiliki pertumbuhan kinerja yang baik didasarkan pada kinerja keuangan perusahaannya (Total aset, liabilities, ekuitas, laba komprehensif, ROA, dan ROE) (Megasyariah.co.id). Kinerja Karyawan terus meningkat dikarenakan PT. Bank Mega Syariah senantiasa melakukan pengembangan SDM seperti kegiatan *training*/pelatihan, dan *coaching*. Bagi karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Disisi lain, Bank Mega Syariah juga memberikan *reward* berupa kenaikan gaji dan bonus yang diberikan kepada karyawan berprestasi yang mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dalam proses penilaian atau evaluasi kinerja di Bank Mega Syariah dilakukan secara berjenjang dimulai dari evaluasi kinerja mandiri oleh karyawan (*self-assessment*), penilaian kinerja oleh atasan langsung hingga penilaian kinerja oleh kepala divisi sebagai atasan tertinggi dalam organisasi. Menurut (Pandakele, 2021) Penilaian kinerja biasanya menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) atau

indikator kinerja utama yaitu adalah alat ukur yang menggambarkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan dan target perusahaan. Selain digunakan untuk menilai efektivitas dalam keberhasilan perusahaan penilaian KPI juga dapat digunakan sebagai referensi dalam pelaksanaan *Job Evaluation* yang pada akhirnya dapat digunakan untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, misalnya untuk menentukan gaji karyawan maupun reward yang layak (Zuniawan *et al*, 2020)

Pada PT. Bank Mega Syariah dalam pengukuran kinerja karyawan menggunakan metode *Balanced Scorecard* dimana hasil pengukuran tersebut menghasilkan nilai PA (*Performance Appraisal*), namun nilai PA tersebut muncul jika karyawan tersebut memenuhi persyaratan yang sesuai. Berikut data penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Syariah yang diperoleh dari setiap karyawan tetap diatas masa kerja 3 tahun (2019-2021)

TABEL 1. 3 PENILAIAN KINERJA INDIVIDU KARYAWAN

Predikat	Tahun		
	2019	2020	2021
>120%	2	4	2
101%-120%	42	42	57
81%-100%	136	145	142
60%-80%	33	22	11
<60%	0	0	1

Sumber: Data Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Syariah (diolah peneliti)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan penilaian kinerja karyawan mengalami kenaikan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2019 Indonesia mengalami *pandemic* Covid-19 yang mengakibatkan pemerintah menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk meminimalisir virus Covid-19 sehingga semua pekerja menerapkan sistem *Work Form Home* (WFH) bagi karyawan. Adanya kegiatan WFH tersebut mengakibatkan beberapa karyawan

melakukan pekerjaannya tidak maksimal yang mengakibatkan kinerja tersebut berkurang. Penilaian kinerja tersebut memiliki predikat tersendiri yaitu:

TABEL 1. 4 DATA KINERJA KARYAWAN PT. BANK MEGA SYARIAH

Predikat	Score
>120%	Luar Biasa
101%-120%	Melebihi ekspektasi
81%-100%	Sesuai Ekspektasi
60%-80%	Tidak Sesuai Ekspektasi
<60%	Tidak Memuaskan

Sumber: Data Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Syariah (diolah peneliti)

Pada tahun 2020 dan seterusnya mengalami peningkatan kinerja dengan rata rata 81% - 100% dikarenakan oleh dukungan pemerintah mengeluarkan stimulus untuk masyarakat dalam bentuk pinjaman ringan, dispensasi penundaan pembayaran cicilan, dan pemerintah menjual sukuk atau obligasi syariah. Sehingga sangat membantu dalam melakukan penjualan kepada nasabah dan berdampak pada pencapaian perusahaan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Salah satu dampak nyata dari peningkatan tahun 2020 - 2021 yaitu dengan adanya penjualan sukuk yang menyebabkan pendapatan PT. Bank Mega Syariah meningkat mencapai 700 miliar pada tahun 2021.

**TABEL 1. 5 PENDAPATAN USAHA PT. BANK MEGA SYARIAH
PERIODE 2020 – 2021 (RP.MILIAR)**

	2020	2021
Pendapatan Usaha	175,65	708,38

Pada tabel 1.5 diatas menunjukkan pendapatan usaha tahun 2020 dan 2021 pa-da PT. Bank Mega Syariah. Pada tahun 2021 pendapatan usaha mencapai sebesar 708,38 miliar, bahwa menunjukkan peningkatan sebesar 303% jika dibandingkan dengan tahun 2020 yaitu 175,65 miliar.

Pencapaian sebuah kinerja karyawan tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki karyawan dan peran pemimpin dalam memberikan motivasi dan arahan sebagai dorongan secara langsung untuk memberikan semangat dan apresiasi kepada karyawannya. Menurut Gede dan Piartini (2018) perusahaan ataupun organisasi mampu menghasilkan kinerja yang baik jika di pengaruhi oleh faktor tersebut. Rata-rata kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Syariah rata - rata berada di rentang score 81% - 100% dengan predikat sesuai harapan dimana pencapaian mendekati target yang ditetapkan. (Gede dan Piartini, 2018) menyebutkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi keberhasilan suatu kelompok dalam mencapai target perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan, kepemimpinan, budaya organisasi Islam dan kompetensi pada PT. Bank Mega Syariah, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara detail mengenai kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah dengan melakukan wawancara yang di peroleh oleh beberapa karyawan di berbagai divisi yang ada di perusahaan tersebut.

Kepemimpinan di PT Bank Mega Syariah memiliki karakter yang berbeda disetiap unit kerjanya, hal ini dipengaruhi oleh cara kepemimpinan yang berbeda di setiap unit kerjanya namun tetap memiliki tujuan yang sama dengan tujuan perusahaan. Terdapat beragam tipe kepemimpinan di BMS, pada umumnya kepemimpinan di BMS sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor observasi seperti keberhasilan tim, jumlah inovasi dan kenyamanan anggota tim dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari, namun hal tersebut tidak bisa di pungkiri masih terdapat beberapa pimpinan pada tingkat pimpinan unit dan department yang memiliki kualitas leadershipnya harus terus ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor observasi seperti keberhasilan tim, jumlah inovasi dan kenyamanan anggota tim dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Dalam sebuah perusahaan pemimpin, sebagai faktor yang krusial karena perusahaan pasti membutuhkan penggerak bagi anggotanya ataupun sebuah organisasinya yang diharapkan dapat membawa baik bagi perusahaan kearah lebih baik di setiap waktunya. Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja

karyawan yang dimana setiap pemimpin harus mampu mengalokasikan waktu dan sumber daya secara tepat, mampu memotivasi serta mengevaluasi dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan (Wasilon *et al*, 2022).

Peningkatan kompetensi karyawan juga menjadi faktor yang penting dalam menunjang aktivitas kegiatan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, kompetensi yang dimiliki setiap karyawan juga mempunyai tingkat yang berbeda beda hal ini harus menjadi perhatian dalam sebuah perusahaan (Syarif, 2020). Menurut Kurniawan *et al* (2020) kompetensi merupakan sebuah komponen utama di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan sebuah kemampuan yang dilandaskan atas keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan di bank tersebut. Berdasarkan Informasi pihak Sumber Daya Manusia PT. Bank Mega Syariah dalam pengembangan kinerja yang terus meningkat hingga saat ini sering diadakan kegiatan training maupun workshop guna menambah pengetahuan karyawan. Namun terdapat beberapa intelektual gap yang dimiliki oleh karyawan di BMS yaitu terdapat kefasihan dalam menggunakan teknologi, tata Bahasa asing (Bahasa Inggris) yang belum maksimal serta kemampuan problem Solving. Sehingga hal ini merupakan hal utama yang perlu ditingkatkan pada karyawan BMS untuk dapat bertarung dalam era *VUCA* (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*) seperti saat ini.

Sebuah perusahaan memiliki budaya sendiri dalam pengelolaan perusahaannya, hal ini tidak terlepas juga pada BMS. Membangun sebuah budaya organisasi yang sehat dengan harapan dapat memberikan stabilitas pada organisasi dan mempengaruhi tingkah laku dan perilaku anggota organisasi. Menurut Syarif (2020) bahwa budaya organisasi Islam merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Sebuah organisasi dengan prinsip syariah perlu menciptakan budaya organisasi Islami dimana setiap anggota organisasi memiliki nilai, keyakinan, dan perilaku sesuai dengan organisasi yang dapat membentuk kebudayaan menjadi sebuah identitas dan acuan perusahaan dalam menjalankan operasional dan perilakunya (Syarif, 2020). Demikian pula dengan Wulandari dan Ratnawati (2019) menyebutkan bahwa budaya organisasi

yang kuat akan memberikan pengaruh terhadap perilaku karyawan dan secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tidak terlepas pada Budaya Organisasi PT. Bank Mega Syariah yang mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan. Dimana pada budaya organisasi tersebut ada keterkaitan kerja sama antar departemen di beberapa divisi. Budaya organisasi di Bank Mega Syariah juga dilihat bagaimana norma-norma yang berlaku yang membentuk sikap dan karakter setiap karyawannya, ketika karyawan berfikir, berperasaan, bereaksi sesuai dengan pola pola tertentu maka dapat dikatakan itu merupakan bagian dari budaya organisasi (Reynaldi dan Ruswidiono, 2020).

Salah satu yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah lingkungan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Setiap budaya perusahaan atau organisasi memiliki nilai dan norma yang berbeda. Budaya organisasi menjadikan perilaku organisasi menjadi lebih baik, disiplin, dan lebih berkinerja (Maula et al, 2020). Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan konsistensi perilaku anggota dalam mengembangkan perusahaannya. Semakin kuat budaya organisasi maka semakin banyak anggota yang memahami nilai-nilai pada perusahaan tersebut. Bagi perusahaan yang memiliki budaya organisasi Islam tentu menerapkan nilai-nilai Islami yang diambil dan sesuai dengan Al-Qur'an dan Sunnah. Dalam bekerja seorang muslim harus bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya (amanah), hal ini tidak terlepas dari budaya organisasi Islam yang ada di BMS juga berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja karyawan, yang dimana pada budaya organisasi tersebut adanya keterkaitan kerja sama antara beberapa department di beberapa divisi. Budaya Organisasi Islam juga di Bank Mega Syariah juga dilihat bagaimana norma-norma yang berlaku yang membentuk sikap dan karakter setiap karyawannya, ketika karyawan berfikir, berperasaan, bereaksi sesuai dengan pola pola tertentu maka dapat dikatakan itu merupakan bagian dari budaya organisasi Islam.

Peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah hasil penelitian akan “berpengaruh atau tidak berpengaruh” pada Variabel “Kepemimpinan, Budaya Organisasi Islam, Kompetensi terhadap Kinerja

Karyawan) dengan objek penelitian PT. Bank Mega Syariah dengan kategori karyawan tetap masa kerja diatas 3 Tahun. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Islam, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada PT. Bank Mega Syariah Kantor Pusat).

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka ruang lingkup penelitian ini mencakup sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan berbentuk *Research and Development (R&D)* dengan menggabungkan variabel lain dari jurnal – jurnal terkait guna mendapatkan data untuk melihat hasil validasi atau pengembangan akan suatu teori.
2. Fokus kepada variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Budaya Organisasi Islam, Kompetensi sementara itu variabel terikat yang terkait dengan variabel bebas yaitu Kinerja Karyawan
3. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh berdasarkan teori yang ada.
4. Objek dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT. Bank Mega Syariah Pusat masa kerja diatas 3 tahun.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini di antara lain sebagai berikut:

1. Perbankan syariah dari tahun ke tahun mengalami perkembangan, sehingga membutuhkan pengembangan SDM yang dapat mendukung peningkatan oleh karena itu dalam melaksanakan kegiatan, yang menjadi salah satu perhatian adalah pengembangan sumber daya manusia pada perbankan syariah.
2. Adanya sebuah hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi dalam melakukan Kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Syariah ?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Mega Syariah?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada PT. Bank Mega Syariah Kantor Pusat ?

1.5 Pembatasan Masalah

Agar penelitian dapat dilakukan dengan tepat sasaran yang mana sesuai dengan rumusan masalah, maka penulis melakukan pembatasan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Cakupan wilayah penelitian adalah PT. Bank Mega Syariah kantor Pusat yang berada di kawasan Kuningan, Jakarta Selatan.
2. Responden adalah karyawan tetap PT Bank Mega Syariah kantor pusat dengan jangka waktu diatas 3 tahun.

Dalam penelitian ini, fokus penelitian hanya membahas tentang variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi sebagai variabel independen serta produktivitas kerja sebagai variabel dependen.

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian penelitian sebagaimana diuraikan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan PT. Bank Mega Syariah terhadap Kinerja karyawan kantor pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Mega Syariah kantor pusat.

3. Untuk Mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada Divisi Human Capital Management PT.Bank Mega Syariah.

1.7 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, diharapkan menjadi referensi selanjutnya dan meningkatkan pengetahuan dan wawasan di bidang pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya di PT Bank Mega Syariah kantor pusat serta menganalisis pemahaman masyarakat terkait kinerja sebuah karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Bagi Akademisi, diharapkan mampu berkontribusi dalam memberikan kajian ilmu pengetahuan dan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi Perbankan, diharapkan sebagai bentuk masukan saran dan kritik yang membangun dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengelola sebuah perusahaan.

1.8 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian serta fenomena Kinerja Karyawan di PT. Bank Mega Syariah Kantor pusat di dukung oleh masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan terkait teori-teori dalam mendukung rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Selanjutnya menjabarkan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis antar variabel .

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan objek penelitian yaitu Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Syariah kantor pusat. Selanjutnya menjelaskan tentang desain penelitian, metode

pengambilan sampel, variabel dan operasional variabel, teknik pengolahan dan analisis data serta teknik pengujian hipotesis

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan terkait hasil penelitian yang telah di uji tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Syariah Kantor Pusat. .

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan, keterbatasan dan saran bagu penelitian selanjutnya.

