

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis keuangan perbankan menghadapi tantangan dan peluang baru yang telah nyata berubah secara terus menerus. Bank sebagai lembaga kepercayaan masyarakat menghadapi banyak risiko juga dalam melakukan kegiatan operasionalnya sehingga individu karyawan harus bekerja dengan baik. Para profesional yang bekerja dalam industri keuangan perbankan, diharuskan untuk selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan perubahan apa pun yang terjadi di bank tempat mereka bekerja. Lembaga keuangan perbankan harus menyesuaikan dengan pesatnya kemajuan dalam teknologi informasi, terutama karena nasabah dengan generasi yang lebih muda telah lebih sering menggunakan bank (Joyosumarto, 2018).

Kontribusi kinerja karyawan yang signifikan dapat mencapai tingkat kinerja perusahaan yang optimal (Utari, Rival, & Silitonga, 2018). Kinerja seorang karyawan dianggap ideal jika mereka bekerja sesuai dengan pemenuhan standar operasional perusahaan dan mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi (Marsyandi & Paulina, 2022). Karyawan sangat penting untuk mencapai targetnya, dan hasil yang signifikan dapat dicapai dengan karyawan berkinerja optimal (Argakoesoemah & Pracoyo, 2023). Maka dari itu ketika perusahaan beradaptasi dengan tantangan dan peluang baru, menjadi penting untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam efektivitas kerja untuk menjaga kelangsungan perusahaan dan memaksimalkan produktivitas (Lee, Haw, Ho, & Johan, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap beberapa karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta, Bank “Bantara” sedang dalam masa transisi menuju digitalisasi dalam operasionalnya. Area Jakarta saat ini sedang melakukan pembaharuan sistem secara berkala. Sehingga untuk beradaptasi dengan digitalisasi tersebut, karyawan Bank “Bantara” dituntut untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Jika kinerja karyawannya bagus maka akan berdampak pada

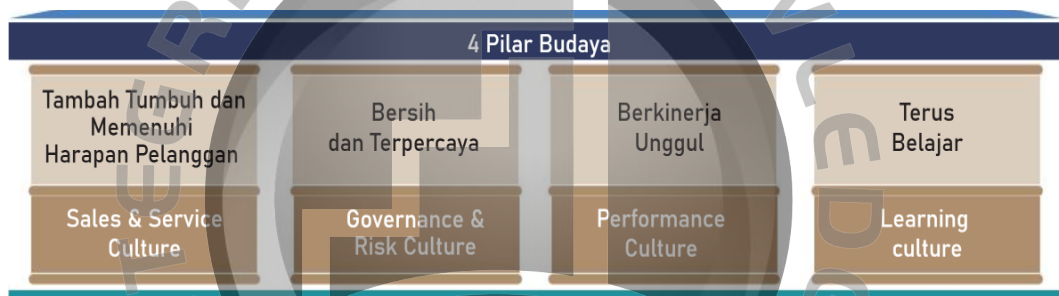
transformasi Bank “Bantara”. Pelayanan perbankan yang berjalan pada Bank “Bantara” sudah semakin baik dalam digitalisasi karena layanan digital dapat diakses sepenuhnya secara daring sehingga lebih mudah diakses di mana pun oleh nasabah sebagai pengguna layanan digital. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank “Bantara” harus tetap berkinerja baik dalam menuju ke arah digitalisasi operasional. Selain itu, rasa tanggung jawab mereka akan bagian targetnya tidak pudar sehingga akhirnya kinerjanya meningkat.

Semua perusahaan memiliki tuntutan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja yang tinggi membuat karyawan merasakan kepuasan dengan hasil kerja mereka dan yang paling penting akan membuat karyawan lainnya lebih termotivasi (Hafid & Pracoyo, 2020).

Kinerja karyawan memiliki manfaat utama yang mengarah dalam kesuksesan dan efisiensi sebagai upaya strategis dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Keberhasilan sektor perbankan membutuhkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maka dari itu karyawan harus terus bekerja dengan penuh semangat dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan (Nizam & Hameed, 2023).

Budaya organisasi masing-masing bank terdapat perbedaan. Pentingnya identifikasi budaya organisasi ini patut dipertimbangkan sebagai jalan menuju kolaborasi karyawan dan strategi berkinerja semakin baik. Karyawan sektor perbankan didorong untuk menjadi inovatif dan menerapkan prinsip kehati-hatian dalam mengambil risiko. Karyawan diharapkan dapat menunjukkan ketepatan analisis dan perhatian pada setiap detail. Pada manajemen sektor perbankan, harus fokus pada hasil atau manfaat dibandingkan sekedar teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut. Keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh banyaknya manfaat bagi banyak pihak termasuk karyawan. Aktivitas bekerja di sektor perbankan lebih berdasarkan kolaborasi tim dibandingkan individu, namun karyawan cenderung lebih agresif dan kompetitif dibandingkan bersikap tenang mengenai pencapaian target. Aktivitas bank juga menekankan untuk menjaga status quo atau stabilitas (Sutaryono, 2019).

Budaya organisasi sebagai konsep dalam manajemen, sangat penting bagi kinerja karyawan. Sebagai alat ampuh untuk mengatur perilaku karyawan, budaya organisasi membentuk karyawannya berperilaku yaitu dari sikap, keyakinan, dan tindakan di tempat kerja dipengaruhi oleh konteks sosial dan budaya yang lebih besar dalam operasional perusahaan. Setiap perusahaan memiliki budaya uniknya sendiri dan memahami budaya organisasi dapat membantu karyawan menemukan cara efektif untuk meningkatkan kinerja mereka. Maka dari itu harus ada upaya untuk mengidentifikasi elemen budaya organisasi yang meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Selain itu untuk membuat peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus mengidentifikasi budaya organisasi yang membentuk lingkungan kerja yang kuat juga (Shamsudin & Velmurugan, 2023).



Gambar 1.1 – Kerangka Budaya Organisasi Bank “Bantara”

Sumber: Culture Playbook Bank “Bantara”, 2021

Bank “Bantara” memiliki kerangka budaya organisasi yang terdiri dari empat pilar budaya. Pilar pertama yaitu *Sales & Service Culture* bermakna karyawan tambah tumbuh dan memenuhi harapan nasabah. Karyawan berpegang teguh dan patuh pada moral, etika bisnis, serta memenuhi komitmen sesuai peraturan yang berlaku. Karyawan terus belajar, melakukan perbaikan, dan meningkatkan kompetensi diri. Pilar kedua yaitu *Governance & Risk Culture* bermakna karyawan bersih dan terpercaya. Karyawan disiplin, konsisten, dan tuntas dalam menyelesaikan tugas dengan kinerja terbaik. Karyawan saling menghormati, menghargai, dan terbuka terhadap perbedaan. Pilar ketiga yaitu *Performance Culture* bermakna karyawan berkinerja unggul. Karyawan bertanggung jawab dan selalu mengedepankan kepentingan perusahaan. Karyawan praktis, efektif, dan efisien dalam memenuhi kebutuhan nasabah. Pilar keempat yaitu *Learning Culture*

bermakna karyawan terus belajar. Karyawan cepat tanggap terhadap perubahan serta memberikan kesempatan untuk melakukan perbaikan yang berkelanjutan. Karyawan terbuka untuk bekerja sama yang menghasilkan kinerja lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap beberapa karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta, karyawan sudah menerapkan budaya organisasi dengan cukup baik dalam bekerja. Karyawan sudah berkompeten dan sudah cukup efektif dalam penerapan budaya organisasi. Terdapat penerapan budaya organisasi yang secara serius diterapkan Bank “Bantara” untuk pengembangan kompetensi diri karyawan. Penerapan budaya organisasi juga selalu ditekankan penerapannya oleh karyawan Bank “Bantara” dengan saling menghormati, menghargai, dan terbuka terhadap perbedaan dalam bekerja sehari-hari. Penerapan budaya organisasi pada kinerja karyawan Bank “Bantara” sudah bagus, didukung juga dengan penyelarasan *Key Performance Index* karyawan Bank “Bantara” dengan implementasi budaya organisasi. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang berkinerja buruk dan hal ini mengakibatkan mengganggu performa tim kerja.

Selain budaya organisasi, kompensasi adalah faktor penting dalam motivasi dan retensi karyawan dalam perusahaan. Karyawan mencari pekerjaan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka, maka mereka mencari pekerjaan yang kompensasinya sesuai (Nzyoka & Orwa, 2016). Kompensasi mengacu berbagai imbalan finansial dan non-finansial untuk karyawan atas kinerja mereka yang diberikan untuk perusahaan. Kompensasi dibayarkan dalam bentuk upah, gaji dan tunjangan karyawan seperti liburan gratis, cuti hamil, asuransi, fasilitas perjalanan gratis, tunjangan manfaat pensiun, dan lain-lain. Pembayaran bentuk langsung dari kompensasi karyawan memiliki dampak besar dalam kinerja karyawan (Singhvi, Dhage, & Sharma, 2018).

Kompensasi penting untuk karyawan bekerja efektif dan efisien dalam memenuhi kebutuhan perusahaan yang bersaing untuk berkembang. Kompensasi digunakan untuk mempertahankan karyawan bekerja efektif dan produktif sehingga mendorong mereka untuk lebih baik (Okeke & Onuorah, 2023).

Skema kompensasi yang diberikan tepat untuk karyawan dapat memastikan bahwa karyawan merasa dihargai untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi yang efektif sangat penting bagi perusahaan yang beroperasi di lingkungan yang kompetitif karena akan menarik dan mempertahankan karyawan terampil untuk kesuksesan perusahaan (Dong & Loang, 2023).

Kompensasi diberikan untuk karyawan sebagai implikasi untuk kinerja karyawan yang baik. Kompensasi dan kinerja terbukti menggambarkan hasil hubungan yang konsisten. Oleh karena itu, penting untuk menyusun kompensasi dengan baik sehingga memenuhi kepentingan karyawan yang terlibat dan memaksimalkan kinerjanya (Watto *et al.*, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap beberapa karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta, terdapat permasalahan pada kompensasi. Kebijakan di setiap Kantor Cabang berbeda dalam memberikan keputusan kompensasi lembur. Beberapa Kantor Cabang memberikan kompensasi lembur namun ada juga kompensasi lembur diberikan situasional. Karyawan yang telah berkinerja dengan maksimal juga masih kurang dihargai dalam hal kompensasi bonus maupun insentif bahkan dari sisi nominal gaji yang terbilang kurang kompetitif dibandingkan bank lainnya. Karyawan dituntut terus berkinerja maksimal namun kurang diikuti dengan perkembangan program kompensasi yang diberikan Bank “Bantara” kepada mereka. Karyawan menilai mungkin kompensasi Bank “Bantara” kurang kompetitif dikarenakan laba bersih yang dihasilkan masih tergolong rendah dibandingkan kompetitor yang lainnya. Namun permasalahan pada kompensasi ini membuat karyawan menjadi kurang terpacu untuk lebih signifikan dalam meningkatkan kinerjanya.

Perusahaan harus menjadikan kepuasan kerja sebagai prioritas utama dalam memotivasi karyawan untuk berkinerja baik (Dugguh & Dennis, 2014). Kemampuan perusahaan untuk memahami kepuasan kerja yang berkaitan dengan tanggung jawab sehari-hari mereka akan berdampak besar terhadap produktivitas dan kinerja karyawan (Inuwa, 2016). Perusahaan harus memperhatikan tentang hubungan antara karyawan dan tingkat kepuasan kerjanya karena dianggap sebagai

masalah kritis dalam kaitannya dengan kinerja karyawan (Alromaihi, Alshomaly, & George, 2017).

Salah satu jalan penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah dengan memastikan bahwa karyawannya puas dan bahagia. Memberikan motivasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tidak akan ada dorongan untuk bekerja jika kepuasan kerja tidak diperhatikan. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan (Rimadias, Ferli, & Hertingkir, 2016).

Kompensasi yang tidak diinginkan, kondisi kerja yang terbatas serta beban kerja yang terlalu intens dan berat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dengan berdampak juga pada kinerja karyawan (Akyol, 2014). Kinerja karyawan biasanya dirasakan bahwa jika karyawan puas dengan pekerjaan atau kondisi kerja mereka, kinerja mereka akan jauh lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak bahagia dengan pekerjaan mereka (Khan *et al.*, 2016). Partisipasi karyawan yang memadai atau tidak terbatas dalam pengambilan keputusan akan menjadikan tingginya tingkat kepuasan kerja (Kulachai, Narkwatchara, Siripool, & Vilailert, 2018).

Maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perspektif mental karyawan yang mencakup cara mereka menuntut imbalan atas pekerjaan mereka kepada perusahaan serta atasannya (Abdulkhalik & Mohammadali, 2019). Meningkatkan tingkat keterlibatan menjadikan kepuasan kerja karyawan tinggi yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini akan berdampak dalam kinerja perusahaan juga (Ngwenya & Pelsler, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap beberapa karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta, karena terdapat permasalahan pada kompensasi terkait pemberian kompensasi yang kurang kompetitif maka karyawan Area Jakarta merasa kurang puas dalam bekerja. Program kompensasi yang kurang kompetitif tersebut mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Karyawan menjadi tidak memiliki ekspektasi lebih terhadap posisi mereka bekerja di Bank “Bantara”. Namun di samping permasalahan pada kompensasi, Bank “Bantara” memiliki lingkungan kerja yang kekeluargaan di dalam tim kerjanya dan pengembangan diri karyawan yang baik sehingga membuat karyawan masih merasa cukup puas dalam bekerja.

Faktor lingkungan tempat kerja yang tepat sangat memengaruhi kinerja karyawan (Naharuddin & Sadegi, 2013). Kualitas lingkungan kerja juga memengaruhi kualitas karyawan dalam berhubungan dengan kinerja, memengaruhi ketidakhadiran, tingkat kesalahan, kolaborasi, dan waktu bekerja (Massoudi & Hamdi, 2017). Karyawan dapat merasa lebih profesional dan lebih percaya diri sehingga mudah berinteraksi serta bersosialisasi dengan karyawan atau rekan kerja lainnya jika mereka memiliki lingkungan kerja yang mendukung (Argakoesoemah & Pracoyo, 2023).

Pada lingkungan kerja seperti dari bagian fisik meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, tata letak kantor, dan udara segar dapat memengaruhi kinerja karyawan dan dedikasi mereka juga terhadap perusahaan. Hubungan rekan kerja dan dukungan rekan kerja yang harmonis akan memotivasi karyawan juga untuk melakukan tugas-tugas dengan baik, meskipun tidak dalam urusan pekerjaan namun tetap nyaman berada di dalam perusahaan (Saidi, *et al.*, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap beberapa karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta, lingkungan kerja di dalam kantor sudah cukup kondusif. Kolaborasi antar karyawan dalam bekerja dan suasana kantor sudah baik sehingga tumbuh kekeluargaan di dalam hubungan kerja. Karyawan mengharapkan pencapaian target kinerja yang diraih atas kolaborasi dengan baik antar karyawan. Fasilitas kantor yang dimiliki Bank “Bantara” sudah cukup baik. Namun masih terdapat fasilitas perangkat komputer di Bank “Bantara” yang terkadang berjalan lambat sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan harus lebih menyesuaikan diri terhadap perubahan di lingkungan kerja seiring dengan transformasi Bank “Bantara” ke arah digitalisasi pelayanan perbankan.

Berdasarkan hasil penelitian Sudiardhita *et al.* (2018), menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memodifikasi model penelitian Sudiardhita *et al.* (2018) dengan menambah dua faktor tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja (Sudiardhita, *et al.*, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian Abdullahi, Raman, & Solarin (2021), menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Abdullahi, Raman, & Solarin, 2021).

Penelitian Riyanto, Endri, & Hamid (2021) melihat karyawan dengan penekanan khusus pada lingkungan kerja memengaruhi kinerja mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Riyanto, Endri, & Hamid, 2021).

Identifikasi masalah penelitian ini dirumuskan berdasarkan ulasan analisis latar belakang dan hasil penelitian sebelumnya yaitu terdiri dari faktor-faktor pengaruh budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi dari karyawan akan membantu perusahaan mencapai tujuan. Peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta”** ini disebabkan karena berdasarkan keinginan peneliti untuk mengkaji lebih lanjut mengenai uraian latar belakang penelitian.

1.2. Identifikasi Masalah

Bank “Bantara” sedang dalam masa transisi menuju digitalisasi dalam operasionalnya. Area Jakarta saat ini sedang melakukan pembaharuan sistem secara berkala. Sehingga untuk beradaptasi dengan digitalisasi tersebut, karyawan Bank “Bantara” dituntut untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Jika kinerja karyawannya bagus maka akan berdampak pada transformasi Bank “Bantara”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank “Bantara” harus tetap berkinerja baik dalam menuju ke arah digitalisasi operasional. Selain itu, rasa tanggung jawab mereka akan bagian targetnya tidak pudar sehingga akhirnya kinerjanya meningkat. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang berkinerja buruk dan hal ini mengakibatkan mengganggu performa tim kerja.

Terdapat permasalahan pada kompensasi. Kebijakan di setiap Kantor Cabang berbeda dalam memberikan keputusan kompensasi lembur. Beberapa Kantor Cabang memberikan kompensasi lembur namun ada juga kompensasi lembur

diberikan situasional. Karyawan yang telah berkinerja dengan maksimal juga masih kurang dihargai dalam hal kompensasi bonus maupun insentif bahkan dari sisi nominal gaji yang terbilang kurang kompetitif dibandingkan bank lainnya. Karyawan dituntut terus berkinerja maksimal namun kurang diikuti dengan perkembangan program kompensasi yang diberikan Bank “Bantara” kepada mereka. Karyawan menilai mungkin kompensasi Bank “Bantara” kurang kompetitif dikarenakan laba bersih yang dihasilkan masih tergolong rendah dibandingkan kompetitor yang lainnya. Namun permasalahan pada kompensasi ini membuat karyawan menjadi kurang terpacu untuk lebih signifikan dalam meningkatkan kinerjanya.

Permasalahan pada kompensasi terkait pemberian kompensasi yang kurang kompetitif membuat karyawan Area Jakarta merasa kurang puas dalam bekerja. Program kompensasi yang kurang kompetitif tersebut mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Karyawan menjadi tidak memiliki ekspektasi lebih terhadap posisi mereka bekerja di Bank “Bantara”. Selain itu, masih terdapat fasilitas perangkat komputer di Bank “Bantara” yang terkadang berjalan lambat sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan harus lebih menyesuaikan diri terhadap perubahan di lingkungan kerja seiring dengan transformasi Bank “Bantara” ke arah digitalisasi pelayanan perbankan.

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan pembatasan masalah karena luasnya topik sehingga agar penelitian lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan pembahasan tujuan penelitian hingga diperoleh kesimpulan yang tepat. Periode penelitian dilakukan pada tahun 2024. Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, fokus atau pembatasan dari masalah penelitian ini adalah peneliti hanya lebih fokus melihat karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta.

Fenomena dikaitkan dengan kinerja karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta. Hal ini ditandai dengan ada empat variabel independen yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan adalah variabel dependen, yang

membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang latar belakang penelitian ini. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan data dikumpulkan melalui kuesioner daring.

Responden merupakan karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta. Fokus penelitian ini adalah sejumlah faktor-faktor variabel yang menjadi objek penelitian yaitu budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta.

1.4. Perumusan Masalah

Penelitian yang diteliti berdasarkan perkembangan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini hanya berupa modifikasi model, modifikasi metode penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Keempat variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberikan dampak yang nyata kepada variabel dependen. Sementara itu variabel dependen yang terkait dengan variabel independen adalah kinerja karyawan. Objek penelitian ini hanya untuk karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas serta identifikasi masalah, maka berikut ini adalah susunan perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh positif dan signifikan oleh budaya organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta.
- 2) Pengaruh positif dan signifikan oleh kompensasi berdampak terhadap kinerja karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta.
- 3) Pengaruh positif dan signifikan oleh kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta.
- 4) Pengaruh positif dan signifikan oleh lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan pertanyaan penelitian yang sudah dijelaskan di atas, tujuan yang ingin dicapai peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis kinerja karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta dengan melihat faktor-faktor pengaruh budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

1.6. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang diharapkan dapat diperoleh berdasarkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.6.1. Kegunaan Bagi Pembaca:

Berdasarkan tujuan penelitian, diharapkan perolehan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini akan bisa bermanfaat bagi kemajuan dunia akademis baik secara langsung maupun tidak langsung. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dipergunakan oleh peneliti, mahasiswa, perusahaan, dan pihak lain terkait dengan kinerja karyawan dengan melihat faktor-faktor pengaruh budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat membantu banyak pihak juga karena akan meningkatkan kemampuan mereka dalam referensi penelitian ilmiah selanjutnya serta memperluas sumber wawasan dan menambah khazanah ilmu pengetahuan mereka sebagai pembaca. Diharapkan juga dapat memberikan masukan bagi pihak lain dalam melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk bahan gambaran penelitian selanjutnya yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

1.6.2. Kegunaan Bagi Peneliti, Akademisi dan Pengembangan Sumber Ilmu Pengetahuan:

Penelitian ini akan meningkatkan pemahaman kita tentang budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta. Peneliti mendapat manfaat dari penelitian yang dilakukan ini karena peneliti dapat menerapkan metode atau ilmu pengetahuan manajemen yang dipelajari selama masa perkuliahan. Diharapkan hasil temuan

penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas ilmu pengetahuan manajemen, pengalaman saat ini, sebagai referensi untuk gambaran pengembangan penelitian selanjutnya yang lebih luas pada masa yang akan datang, dan membantu kemajuan dunia akademis. Nantinya dari manfaat sumber ilmu pengetahuan penelitian ini, diharapkan akademisi dan pihak lainnya dapat menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan simpulan dengan lebih baik lagi.

1.6.3. Kegunaan Bagi Karyawan dan Manajemen Bank “Bantara” Area Jakarta:

Peneliti berharap hasil penelitian ini akan berkontribusi membantu karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta dalam memberikan masukan kebijakan dan sarana pertimbangan keputusan dalam meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka tidak salah melangkah dalam mencapai visi, misi, tujuan, dan budaya perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini dikarenakan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bentuk evaluasi bagi manajemen dan pengembangan karyawan Bank “Bantara” Area Jakarta, agar dapat berguna untuk rekomendasi perbaikan atau menjadi lebih baik lagi bagi kinerja karyawan serta Bank “Bantara” Area Jakarta. Penelitian ini juga akan memberikan informasi yang berguna tentang budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan Bank “Bantara” Area Jakarta pada masa mendatang.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian digunakan untuk mengatur tata urutan Tesis ini dan bertujuan untuk mempermudah dalam penyusunannya. Penelitian diuraikan secara sistematis dalam kerangka Tesis ini, sehingga pembahasan dan penggambaran lebih mudah dipahami. Sistematika penelitian dalam Tesis ini dibagi menjadi lima bab yang disusun dengan cermat, sistematis dan komprehensif yaitu sebagai berikut:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Bab pertama ini memberikan penjelasan umum secara singkat tentang subjek penelitian yang akan diteliti. Hal ini mencakup latar belakang penelitian, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

2. BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Hasil dari tinjauan kajian landasan teori kepustakaan yang berkaitan dengan masalah dan subjek penelitian yang akan diteliti oleh peneliti dibahas dalam bab kedua ini. Penjelasan ini mencakup penjelasan yang dikemukakan dengan jelas, ringkas, dan mendalam tentang kumpulan tinjauan landasan teori sebagai dasar pembahasan untuk digunakan terkait pedoman dan analisis hasil penelitian ini, telaah penelitian sebelumnya dan acuan teori dasar bagi analisis penelitian ini, serta kerangka pemikiran dan rumusan hipotesis penelitian.

3. BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab tiga ini membahas tentang subjek dan kerangka penelitian, populasi, sampel, jenis dan pendekatan desain penelitian, sumber data penelitian, serta variabel operasional penelitian. Bab ini juga membahas teknik pengumpulan dan rancangan analisis data ilmiah yang akan digunakan untuk dapat membantu dalam menjawab atau menjelaskan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian.

4. BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab empat ini diawali dengan menjabarkan pembahasan tentang teknis seperti menguraikan, membedakan, dan memilah data induk penelitian. Kemudian menjelaskan definisi, subjek dan hasil penelitian, serta lalu menganalisis hasil data penelitiannya tersebut.

5. BAB V: PENUTUP

Bab lima membahas bagian terakhir dari tesis. Di sini membahas kesimpulan isi hasil dan kekurangan penelitian secara singkat, saran yang berhubungan untuk penelitian selanjutnya diperoleh dari pembahasan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam bagian bab sebelumnya, dan memuat saran implikasi yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai bagian penutup.