

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini memberi dampak di dalam dunia bisnis, globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang menjadi sasaran. Dengan adanya globalisasi maka dunia bisnis mau tidak mau didorong untuk dapat mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing ataupun keunggulan yang lebih dari perusahaan lainnya, sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.¹

Dewasa ini, kondisi dunia bisnis mengalami perubahan yang sangat cepat menuntut sumber daya manusia berkompetisi untuk menjadi unggul. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan suatu hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Oleh sebab itu, mengelola sumber daya manusia yang meliputi, pengambilan keputusan yang tepat, mengelola perubahan-perubahan lingkungan (seperti teknologi, restrukturisasi bisnis, pesaing, sosial, politik, dan hukum) harus dapat dipelajari dengan baik agar dapat memenangkan persaingan dalam dunia bisnis.²

¹Dewar Mahesa, Skripsi: "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Central Java)", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010). hlm 15

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012). hlm 4

Banyak pendapat mengenai sumber daya manusia, yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam memenangkan persaingan bisnis. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh CEO Unilever, Floris J Maljers mengatakan, sumber keunggulan kompetitif yang perlu menjadi perhatian adalah kualitas sumber daya manusianya. Menurut Robert J. Eaton, CEO Chryles Corp mengatakan, kendala terbesar yang dihadapi perusahaan di era globalisasi adalah keterbatasan sumber daya manusianya dalam bersaing, maka dari itu para analis bisnis sangat memperhatikan kondisi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.³

Kegiatan usaha dalam dunia bisnis khususnya dunia perbankan secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat, oleh karena itu profesionalisme merupakan suatu keharusan. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja sebuah perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya dengan kata lain kinerja karyawan akan memberikan suatu kontribusi pada perusahaan. Artinya perilaku karyawan baik individu ataupun kelompok, dapat memberikan kekuatan atas kinerja perusahaan.⁴ Profesionalisme dijelaskan pula dalam hadis riwayat Imam Thabrani yang menjelaskan bahwa:⁵

³ *Ibid.*, hlm 5

⁴ Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)", *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Vol. IX, No. 1, 2014. hlm 25

⁵ Sari Harmonika, "Hadis-Hadis Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)", *Jurnal At-Takdir Prodi MPI STAI Darul Kama*, Vol. 1, No. 1, 2017. hlm 7

إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه

Artinya: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan/profesional (tepat, terarah, jelas, dan tuntas)*”

Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini sangat dibutuhkan agar suatu perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal, dan dapat mendukung kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.⁶

Untuk meningkatkan kinerja, khususnya karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang agar menjadi efektif, perusahaan dapat memperhatikan hal yang utama, yaitu pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan. Dan untuk memenuhi hal tersebut, maka perlu adanya sistem penghargaan (*sistem reward*). Sistem *reward* merupakan sebuah sistem yang digunakan perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan⁷.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Wibowo, tujuan utama dari program penghargaan adalah untuk memberikan daya tarik kepada orang-

⁶ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008),. hlm 15

⁷ Dewi Liana, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating”, *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, Vol.14, No.1, 2014. hlm 84

orang untuk dapat bergabung dalam suatu perusahaan, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan untuk memotivasi pekerja untuk dapat mencapai kinerja yang optimal. Dengan adanya *sistem reward* ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan karena pekerjaannya telah dihargai, sehingga dapat meningkatkan kuantitas, kualitas dan prestasi kerja.⁸

Maslow seperti yang dikutip oleh Maria J menjabarkan bahwa, penghargaan menjadi alat penggerak bagi manusia, karena penghargaan (*reward*) mampu melakukan sesuatu dalam mengaktualisasi diri sebagai makhluk yang sempurna. Melalui usaha, kerja keras, dan proses, manusia terus berusaha mencapai kesempurnaan hidup sebagai bagian dari naluri manusia. Dengan melalui penghargaan yang positif, baik itu penghargaan intrinsik maupun penghargaan ekstrinsik. Jika hal ini dilakukan dengan tepat dan konsisten, maka akan memberikan kontribusi positif terhadap manusia untuk melakukan suatu tindakan yang lebih baik dalam dirinya. Penghargaan yang positif mampu meningkatkan produktivitas manusia dalam bekerja.⁹

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada suatu perusahaan dan sebagai kontra prestasinya perusahaan memberikan imbalan atau penghargaan yang bentuknya dapat bervariasi. Sistem yang digunakan perusahaan dalam memberikan imbalan atau penghargaan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. jika perusahaan melakukan kesalahan dalam menerapkan sistem *reward* akan berakibat timbulnya demotivasi

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja, Ed-5-Cet-10*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015). hlm 307

⁹ Wahyudi Setiawan, "Reward and Punishment dalam Perspektif Pendidikan Islam," *Jurnal Al-Murabbi*, Vol.4, No.2, 2018. hlm 186

dan tidak adanya kepuasan serta hasil kerja yang optimal. Dan apabila hal tersebut terjadi, dapat menyebabkan turunnya kinerja baik para karyawan maupun perusahaan. Setiap perusahaan menerapkan sistem *reward* secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi perusahaan, sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan *reward* kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja.¹⁰

Selain adanya sistem *reward* peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja yang dijalankan dengan baik. Disiplin kerja yang dijalankan dengan baik dan tepat akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja, hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Maka dari itu manajer perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh karyawan pada saat bekerja. Menurut Nitisemito dalam Agung Setiawan mengemukakan bahwa, disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis.¹¹

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, baik itu perusahaan skala kecil maupun besar. Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu kunci menuju kesuksesan, karena disiplin membuat semuanya menjadi teratur dan terarah, baik itu pekerjaan, ibadah, ataupun belajar. Kedisiplinan sangat penting bagi siapapun, baik itu karyawan, pelajar, mahasiswa, pengusaha, seorang

¹⁰ *Ibid.* hlm 289

¹¹ Agung Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.1, No.4, 2013. hlm 1247

pemimpin dan sampai ibu rumah tangga juga perlu adanya kedisiplinan. Karena jika sikap disiplin itu dijalankan maka sangat mudah sekali membentuk pola dalam bekerja.¹²

Kesuksesan dari manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sangat memegang peran penting, oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia khususnya Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang merupakan hal yang sangat mendasari terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif, dan efisien.¹³

Untuk membuat suatu perusahaan terutama bank berkembang dengan pesat, perlu adanya kinerja karyawan yang baik yang sangat dibutuhkan oleh Bank Sumsel Babel Syariah Palembang khususnya kantor pusat Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Karena kinerja karyawan tersebut sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai suatu tujuan.¹⁴

PT. Bank Sumsel Babel Syariah Palembang merupakan bank pembangunan daerah Provinsi Sumatera Selatan yang berorientasi pada pertumbuhan dan pembangunan perekonomian daerah dan nasional yang akan berkontribusi bagi kemajuan dan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Kesuksesan dan pencapaian Bank Sumsel Babel Syariah tidak lepas dari usaha dan kerja keras sumber daya manusianya, ini terbukti di tahun 2020 Bank Sumsel Babel Palembang raih Infobank-MRI Banking Service Excellence Award 2020. Pada ajang tersebut Bank Sumsel Babel berhasil meraih juara I kategori Overall Walk In

¹² Wahida Abdullah, "Disiplin Kerja Dalam Islam". *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, Vol.2, No.2, 2015. hlm 166

¹³ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana), 2014. hlm 195

¹⁴ Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011). hlm 2

Channel Kelompok BPD, juara I Satpam Kelompok BPD, juara I Customer Service Kelompok BPD, juara I Call Center Kelompok BPD, juara II Best Overall Performance Kelompok BPD, juara II Telepon Cabang Kelompok BPD dan juara III Teller Kelompok BPD. Bukan hanya penghargaan itu saja, Bank Sumsel Babel juga berhasil meraih penghargaan Perusahaan Terpercaya berdasarkan *Indeks Perception On Corporate Governance*.¹⁵

Berdasarkan wawancara dengan Asisten Unit Umum Bank Sumsel Syariah, beliau menyatakan bahwa sistem *reward* pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sudah baik dan sesuai dengan sistem *reward* (penghargaan) yang berlaku di perusahaan tersebut. Semakin karyawan bekerja dengan baik maka imbalan yang didapatkan pun juga baik. *Reward* ini diberikan kepada karyawan yang berprestasi, seperti telah mencapai target perusahaan sehingga mendapat imbalan berupa pendapatan di luar gaji pokok. Beliau juga menjelaskan Sistem *reward* pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah bukan hanya pendapatan tambahan saja tetapi adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti fasilitas kesehatan, uang tunjangan cuti tahunan, dan lainnya. *Reward* ini sangat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, karena *reward* salah satu hal yang diharapkan oleh para karyawan, selain memberikan semangat juga dapat membantu memenuhi kebutuhan karyawan.

Selain sistem *reward* kinerja karyawan juga harus ditunjang dengan kedisiplinan karyawan. Berdasarkan wawancara dengan Asisten Unit Umum Bank

¹⁵ <http://www.banksumselbabel.com/syariah/DetailBerita?ID=2458>. Diakses pada tanggal 17 Februari 2021, pukul 13:57

Sumsel Syariah, kedisiplinan dalam bekerja adalah salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja, karena dengan karyawan disiplin tentunya pekerjaan yang dilakukan akan lebih terarah. Bentuk disiplin kerja di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang salah satunya yaitu, kehadiran karyawan, menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan, mematuhi tata tertib yang dibuat perusahaan. Sejauh ini karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang telah mematuhi tata tertib perusahaan (SOP), karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang telah melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab masing-masing.

Walaupun karyawan sudah menerapkan kedisiplinan, namun masih ada masalah yang dihadapi bank, yaitu masih ada karyawan yang datang terlambat saat bekerja atau kelalaian dalam bekerja. Hal ini pun ditanggapi oleh pihak bank yaitu berupa pemberian sanksi, seperti tidak dibayarkannya uang transportasi, dan teguran atau pemberian surat peringatan jika dalam pekerjaan terjadi kelalaian.¹⁶

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *Research Gap* dari pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi. *Research Gap* akan di rangkum dalam tabel di bawah ini:

¹⁶ Muhammad Iqbal (Asisten Unit Umum), *Wawancara Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang*, pada tanggal 07 April 2021, pukul 14:00 WIB.

Tabel 1.1

Research Gap Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh signifikan sistem <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan	1. Vallery G.E Nompo dan Marinda H.Ch Pandowo (2020) 2. Aidil Saga Prabu dan Dwie Tri Jayanti (2016)
	Tidak terdapat pengaruh sistem <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan	1. Kustiadi Basuki dan Gery Adhes Saputra (2017)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 penelitian yang dilakukan oleh Vallery G.E Nompo dan Marinda H.Ch Pandowo¹⁷, dalam penelitiannya *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,246 > t$ tabel $2,028$ dengan nilai signifikan sebesar $0,03 < 0,05$. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aidil Saga Prabu dan Dwie Tri Jayanti¹⁸, menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,852$ dan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kustiadi Basuki dan Gheri Adhes Saputra¹⁹, sistem *reward* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dan tidak signifikan. Dengan nilai *original sample* = $0,194$, *T statistic* = $1,649 < 1,96$ dan *P Value* = $0,100 > 0,05$.

¹⁷ Varelly G.E Nompo dan Marinda H.Ch Pandowo, "Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil V Manado", *Jurnal EMABA*, Vol.8, No.4, 2020.

¹⁸ Aidil Saga Prabu dan Dwie Tri Jayanti, "Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani Surabaya)", *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.5, No.2, 2016

¹⁹ Kustiadi Basuki dan Ghery Adhes Saputra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimoderasi Disiplin Kerja", *Jurnal Media Manajemen Jasa*, Vol.4 No.1, 2017

Tabel 1.2
Research Gap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasi Penelitian	Penelitian
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	1. Riska Ayu Pramesthi dan Dian Amorina S (2020) 2. Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017)
	Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	1. Yanti Komala Sari (2014)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 penelitian yang dilakukan oleh Riska Ayu Pramesthi dan Dian Amorina S²⁰, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,896 > t$ tabel $2,004$ dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi²¹, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $10,770 > t$ tabel = $2,023$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari²², disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $0,4533 < t$ tabel $1,66$ dan nilai signifikansi $0,652 > 0,05$.

Adanya variabel disiplin kerja sebagai variabel moderasi pada penelitian ini, karena untuk melihat apakah variabel tersebut dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel sistem *reward* terhadap kinerja karyawan

²⁰ Riska Ayu Pramesthi dan Dian Amorina S, "Pengaruh Penghargaan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPn Syariah (Persero) Surabaya", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, Vol. 18, No.1, 2020

²¹ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat", *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol.2, No.1, 2017

²² Yanti Komala Sari, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai", *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VI, No. 2, 2014

pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini sesuai dengan pengertian variabel moderasi yang dikemukakan oleh Sugiyono, yakni variabel moderasi atau dapat disebut juga sebagai variabel independen kedua, merupakan variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dikatakan dapat mempengaruhi hubungan antara kedua variabel tersebut, karena variabel ini dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.²³

Alasan pemilihan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebagai objek penelitian, karena bank tersebut merupakan satu-satunya bank pembangunan daerah yang ada di Provinsi Sumatera Selatan. Yang merupakan bank agen pembangunan dan pertumbuhan perekonomian daerah Sumatera Selatan, dan Bank Sumsel Babel Syariah meraih Infobank-MRI Bank Service Excellence Award 2020, selain itu Bank Sumsel Babel merupakan Perusahaan Terpercaya berdasarkan *Indeks Perception On Corporate Governance*.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

²³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, dan R&D, Cet-27,* (Bandung: Alfabeta, 2018). hlm 62

1. Apakah sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ?
3. Apakah sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas maka penelitian ini di batasi hanya pada pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Susmsel Babel Cabang Syariah Palembang yang beralamat di Jl. Letkol Iskandar, Bukit Kecil, Kelurahan 26 Ilir, Kota Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diangkat, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

3. Untuk menganalisis pengaruh antara sistem *reward* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan menjadi salah satu referensi dalam penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi wawasan keilmuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai sistem *reward*, disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta dapat menjadi suatu bahan referensi dan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya disamping sebagai kewajiban dalam penyelesaian pendidikan jenjang strata 1 (S1). Sebagai saran dan masukan bagi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yang mana masing-masing dirincikan keberapa sub bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa bagian antara lain latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas sejumlah teori yang dipakai untuk melandasi pelaksanaan penelitian dari berbagai sumber referensi seperti, buku-buku, jurnal-jurnal yang mendukung kajian dan analisis yang penulis sampaikan. Serta memuat penelitian terdahulu yang menjadi landasan bagi penulis untuk melakukan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, sumber data dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel penelitian serta teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil pengujian analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan referensi yang juga bertujuan demi perbaikan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN