

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dijadikan dasar keberhasilan di dalam pembangunan perekonomian disuatu negara. Karena sumber daya manusia dimana kemampuan dan ketrampilan dengan kualitas yang baik akan dengan mudah bersaing di era globalisasi saat ini. Manusia sendiri adalah sumber daya yang tidak bisa diperbaharui serta digantikan oleh apapun bahkan oleh mesin atau alat-alat canggih sekalipun. Di dalam sebuah sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia adalah salah satu modal serta memegang peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia juga menjadi tantangan bagi manajemen, sebab keberhasilan yang akan dicapai manajemen bergantung kepada kualitas sumber daya manusia. Perusahaan tetap dapat berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia juga berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Handoko<sup>1</sup> dimana sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memberikan daya, kemampuan, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau hasil nyata yang diperlihatkan sesuai dengan peran yang diperolehnya

---

<sup>1</sup> Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003), hal. 223

didalam perusahaan.<sup>2</sup> Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku pada pekerjaan. Jadi kinerja tidak hanya menyangkut karakteristik pribadi yang dimiliki oleh seseorang, tetapi kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan yang dapat bekerja dengan baik serta mempunyai kinerja yang tinggi dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dalam hal ini, perusahaan akan terus berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan berbagai cara yang sesuai dengan keadaan karyawan yang dimilikinya. Karena dengan memperhatikan kinerja karyawannya, perusahaan akan tau cara mana yang berhasil dan cara mana yang tidak berhasil diterapkan dalam peningkatannya. Apabila cara yang digunakan sesuai maka tidak menutup kemungkinan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.

Islam memandang bahwa bumi dengan segala isinya merupakan amanah Allah SWT kepada sang khalifah agar dipergunakan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan bersama. Manusia sebagai khalifah di bumi harus memakai dasar yang benar agar mendapatkan keridhaan dari Allah Sang Pencipta dalam menggunakan segala sesuatu yang telah diciptakan untuknya. Allah berfirman dalam QS. Al-Maidah ayat 87:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْرُسُوا طَيِّبَاتِ مَا آخَلَ اللَّهُ لَكُمْ وَلَا تَعْتَدُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ  
الْمُعْتَدِينَ

---

<sup>2</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hal. 195

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu haramkan apa-apa yang baik yang telah Allah halalkan bagi kamu, dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas.*” (QS. Al-Maidah: 87)<sup>3</sup>

Al-Qur’an pada surat selanjutnya Allah kembali menerangkan ayat mengenai menjadikan bekerja dan berproduksi sebagai kewajiban untuk orang-orang yang mampu dan Allah akan memberikan balasan yang lebih dari itu sesuai dengan amalan kerja seperti dalam QS. An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ  
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “*Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*”(QS. An-Nahl: 97)<sup>4</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT menganjurkan untuk tetap bekerja keras dan tekun meskipun kesusahan datang menghampiri, tidak mudah menyerah dan selalu bersyukur dengan apa yang diterima. Manusia diwajibkan bekerja keras karena untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Menurut Imam Syaibani, Kerja adalah suatu usaha untuk memperoleh uang atau harga menggunakan cara yang halal. Sedangkan tenaga kerja merupakan segala upaya dan ikhtiar yang dilakukan oleh kelompok anggota

---

<sup>3</sup> Departemen Agama Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Quran Pelita II, *Al-Quran dan Tafsirnya*, Juz 14, (Jakarta: PT. Bumi Restu, 1977), hal. 176

<sup>4</sup> *Ibid.*, hal. 417

menggunakan tubuh atau pikiran untuk memperoleh imbalan yang pantas.<sup>5</sup> Tenaga kerja menjadi salah satu faktor produksi yang sangat penting, karena seluruh kekayaan alam tidak akan bermanfaat apabila tidak dimanfaatkan dengan baik oleh manusia.

Salah satu bisnis jasa yang keberadaanya sangat dibutuhkan dalam pembangunan infrastruktur dalam suatu daerah adalah bisnis konstruksi. Sebagai salah satu bagian dari bisnis jasa konstruksi bangunan yang berada di Tulungagung adalah PT. Nindya Krida Utama Tulungagung yang beralamat di Jalan Semeru 101 A Desa Sidorejo, Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan nomor Surat Ijin Usaha Perdagangan Menengah (SIUP-M) nomor 503.2/2724/120/2018 dan juga Tanda Daftar (TDP) Perseroan Terbatas nomor 13.32.1.46.00045, PT. Nindya Krida Utama Tulungagung adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan besar dan bahan konstruksi lainnya.

Berdasarkan pengamatan awal, bisnis jasa yang bergerak di bidang konstruksi yaitu PT. Nindya Krida Utama Tulungagung memiliki kinerja yang cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan telah diselesaikannya beberapa proyek yang ditangani, misalnya proyek pembangunan jalan Ngrejo Kuning Kabupaten Tulungagung pada tahun 2016, pembangunan pabrik paving dan batako PT. Indobangun yang berlokasi di Desa Boro Kecamatan Ngantru pada tahun 2017, pembangunan gedung stikes Utama Abdi Husada Tulungagung tahap kedua yang berlokasi di Desa Ringinpitu pada tahun 2018, serta beberapa pekerjaan gedung dan jalan lainnya.

---

<sup>5</sup> Nurul Huda, Handi Risza Idris, Mustafa Edwin Nasution dan Ranti Wiliasih, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoretis*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), Cetakan ke-5, hal. 227

Dalam menyelesaikan proyek yang ditanganinya, PT. Nindya Krida Utama Tulungagung dibantu oleh alat-alat yang modern, antara lain 3 unit Excavator PC 220, 2 unit Excavator Hyundai PC 80, 8 unit Dump Truck dengan kapasitas 8 m<sup>3</sup>, 1 unit Truck Mixer dengan kapasitas 3,5 m<sup>3</sup>, 4 unit molen disel, 1 unit Vibrator, 1 unit Stamper, 1 set perlengkapan las, 1 unit Pick Up, 1 unit Bulldozer, dan 5 unit komputer.

Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Nindya Krida Utama Tulungagung adalah 105 orang karyawan yang dibagi menurut pekerjaannya, diantaranya:

**Tabel 1.1**  
**Data Sumber Daya Manusia**  
**PT. Nindya Krida Utama Tulungagung**

| <b>Jabatan</b>         | <b>Jumlah</b> |
|------------------------|---------------|
| Administrasi Kantor    | 4             |
| Koordinator Pelaksana  | 1             |
| Pelaksana Lapangan     | 5             |
| Koordinator Alat Berat | 1             |
| Operator               | 9             |
| Helper Operator        | 4             |
| Supir                  | 17            |
| Gudang                 | 9             |
| Satpam                 | 2             |
| Pekerja                | 53            |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada Tabel 1.1 dijelaskan bahwa 4 orang bagian administrasi kantor, 1 orang bagian koordinator pelaksana, 5 orang bagian pelaksana lapangan, 1 orang koordinator alat berat, 9 orang bagian operator, 4 orang bagian helper operator, 17 orang bagian supir, 9 orang bagian gudang, 2 orang bagian satpam, dan 53 orang bagian pekerja.

Hubungan yang terjalin diantara para karyawan sangat erat di dalam perusahaan sehingga pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan

dikerjakan dengan baik dan target perusahaan akan terpenuhi sesuai dengan target yang ditetapkan. Untuk jam kerja yang diterapkan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung sesuai dengan standart jam kerja pada umumnya yaitu delapan jam kerja, mulai pukul tujuh pagi sampai pukul empat sore untuk selebihnya akan dianggap lembur. Karyawan juga diberi waktu istirahat selam satu jam.

Dalam mencapai targetnya, PT. Nindya Krida Utama Tulungagung bekerja bersama-sama dengan karyawan yang dimilikinya. Setiap karyawan akan diberi tugas sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Hal ini dilakukan agar proyek yang dikerjakan selesai tepat pada waktunya serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan baik dan memuaskan. Dalam tiap tahunnya, target yang dicapai PT. Nindya Krida Utama Tulungagung sesuai dengan target bahkan lebih. Hasil ini tidak lepas dari dukungan perusahaan kepada karyawannya dengan cara memberikan bonus jika hasilnya melebihi target dan menyediakan peralatan yang mendukung pekerjaan tersebut. Cara ini membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan juga diwajibkan mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Karena dengan mengetahui faktor tersebut perusahaan akan tau langkah apa yang harus diambil untuk kedepannya, salah satunya adalah keinginan perusahaan untuk terus berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya di bidang usaha yang sama.

Menurut Kasmir<sup>6</sup>, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Faktor kemampuan dan keahlian baik yang ada dibidang pendidikan, pengalaman, dan wawasan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Menurut Robbins<sup>7</sup> kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas individu yang digunakan dalam melakukan berbagai macam tugas pekerjaan tertentu. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi juga kinerjanya sehingga dapat meningkatkan hasil yang diperoleh perusahaan. Jadi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setiap karyawan juga perlu mengubah tingkah lakunya sesuai dengan apa yang di inginkan oleh perusahaan dan perusahaan juga harus memperlakukan karyawannya dengan baik terlepas dari kekurangan serta kelebihan yang dimiliki karyawannya.<sup>8</sup> Motivasi sering dijadikan sebagai sebuah kunci kinerja. Menurut Hasibuan<sup>9</sup>, motivasi merupakan pemberian dorongan yang dapat menciptakan keinginan seseorang untuk bekerja sama secara efektif dengan menggunakan seluruh upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

---

<sup>6</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi kesatu, Cetakan Kedua, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Hal. 189-193

<sup>7</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy a. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba, 2008), hal. 46

<sup>8</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi kesatu, Cetakan Kedua, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 292

<sup>9</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), Cetakan Kesembilan, hal. 143

Dalam memotivasi karyawan yang berada di dalam suatu perusahaan berhubungan dengan hal pemeliharaan budaya organisasi untuk memberikan dorongan kepada prestasi kerja. Motivasi akan memberi dampak berhasil tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan dalam bekerja merupakan salah faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai kesuksesan.<sup>10</sup>

Faktor kepemimpinan juga sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan, karena tanpa pemimpin perusahaan tersebut tidak akan berhasil dalam menjalankan fungsinya. Menurut Irham<sup>11</sup>, seseorang dapat disebut sebagai pemimpin apabila mampu mempengaruhi tingkah laku orang lain tanpa menggunakan cara yang keras. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau membimbing, mengayomi, dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Posisi pemimpin sangat penting karena pemimpin akan bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi didalam perusahaan. Suatu perusahaan dinilai baik maupun buruk tergantung dari kualitas yang dimiliki oleh seorang pemimpin serta kepemimpinan yang dijalankannya. Pemimpin yang baik akan membawa perusahaannya menuju kearah yang baik pula.

Penerapan disiplin kerja pada suatu perusahaan dengan baik akan memberikan dampak yang baik juga kepada perusahaan serta karyawan. Menurut Rivai, disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para manajer untuk melakukan komunikasi kepada karyawan agar para

---

<sup>10</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hal. 63

<sup>11</sup> Fahmi Irham, *Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*, Cetakan kedua, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), hal. 122



karyawan bersedia mengubah tingkah laku serta sebagai cara untuk menambah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan beserta norma-norma sosial yang berlaku.<sup>12</sup>

Apabila disiplin kerja berupa tata tertib atau atauran-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan dijalankan dan dijaga dengan baik maka karyawan akan lancar dalam menjalankan tugasnya dan memperoleh hasil yang optimal. Selain itu, karyawan juga akan merasa senang terhadap suasana kerja yang terasa menenangkan dan menyenangkan sehingga semangat kerjanya akan bertambah. Lingkungan kerja suatu perusahaan yang disiplin akan mempengaruhi karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut untuk ikut disiplin, sebaliknya jika dari awal lingkungan kerja sudah tidak disiplin maka karyawan juga tidak akan disiplin juga.

Selain itu, faktor kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Perusahaan tidak boleh melupakan kewajibannya dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Menurut Sukirno, kompensasi berupa upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan ganjaran atau pembayaran kepada para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.<sup>13</sup>

Kompensasi diberikan untuk meningkatkan performa, kinerja dan sebagai apresiasi kepada karyawan atas target yang telah dicapainya. Karena kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, perusahaan memberikan balas jasa kepada karyawan baik berupa uang atau bukan dalam bentuk uang. Karyawan akan merasa dihargai karena pekerjaan

---

<sup>12</sup> Veithzal Rivai dan Ella Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 825

<sup>13</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), hal. 186

yang dikerjakannya mendapatkan timbal balik dari perusahaan. Karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya sebab kompensasi yang diterimanya sesuai dengan harapan dan hasil yang dicapainya selama ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. NINDYA KRIDA UTAMA TULUNGAGUNG”**

### **B. Identifikasi Masalah**

Dilihat dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda yang menjadikan faktor peningkatan kinerja yang berbeda-beda setiap karyawan.
2. Faktor-faktor lain yang bersifat pribadi yang menjadi pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung yang tidak dapat diidentifikasi satu persatu oleh peneliti.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai beriku:

1. Faktor-faktor apa saja yang meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung?
2. Faktor apakah yang dominan yang meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Menganalisa faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.
2. Menganalisa faktor yang dominan yang meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

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

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran pengetahuan dan referensi bagi kajian ilmu, khususnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Akademik

Semoga hasil penelitian ini dapat membantu dalam menambah perbendaharaan kepustakaan di IAIN Tulungagung sebagai referensi keilmuan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan, khususnya pada PT Nindya Krida Utama Tulungagung di dalam mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan keputusan yang akan diambil kedepannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama untuk penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

**F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Ruang lingkup dan batasan penelitian ini bertujuan untuk menghindari adanya pembahasan yang melebar dalam penelitian. Karena adanya keterbatasan dalam penelitian baik dari segi waktu, dana, tenaga, dan teori maka diperlukan batasan masalah. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa faktor-faktor yang menimbulkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung, dan subjek penelitiannya adalah karyawan yang bekerja pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

Keterbatasan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang menimbulkan adanya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung yang hanya terbatas pada faktor kemampuan dan keahlian, faktor motivasi kerja, faktor kepemimpinan, faktor disiplin kerja, dan faktor kompensasi.

**G. Penegasan Istilah**

Untuk menjelaskan masalah yang akan dibahas agar terhindar dari kesalah pahaman dalam mengartikan judul penelitian “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Nindya Krida

Utama Tulungagung”, maka diperlukan adanya penegasan istilah secara konseptual dan operasional.

1. Definisi konseptual dalam penelitian ini mencakup:

a. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang yang digunakan untuk mengerjakan berbagai tugas. Kemampuan adalah suatu pemberian nilai saat ini atas apa saja yang dapat dilakukan oleh seseorang.<sup>14</sup>

b. Motivasi kerja

Motivasi merupakan pemberian dorongan yang dapat menciptakan keinginan seseorang untuk bekerja sama secara efektif dengan menggunakan seluruh upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.<sup>15</sup>

c. Kepemimpinan

Individu dapat disebut sebagai pemimpin apabila mampu mempengaruhi tingkah laku orang lain tanpa menggunakan cara yang keras.<sup>16</sup>

d. Disiplin kerja

Sebuah pelaksanaan manajemen yang digunakan untuk memperkuat kaidah-kaidah suatu organisasi.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy a. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba, 2008), hal. 57

<sup>15</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, hal. 143

<sup>16</sup> Fahmi Irham, *Manajemen (Teori...*, hal. 122

<sup>17</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), hal. 129

e. Kompensasi

Kompensasi adalah pendapatan yang diterima seorang pekerja sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakannya untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>18</sup>

f. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau hasilnya nyata yang diperlihatkan sesuai dengan peran yang diperolehnya didalam perusahaan.<sup>19</sup>

2. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Secara operasional, penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menimbulkan peningkatan kinerja karyawan serta faktor apa yang dominan yang menimbulkan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Krida Utama Tulungagung.

## H. Sistematika Pembahasan Skripsi

Dalam penulisan tesis ini, diperlukan adanya suatu sistematika penulisan, sehingga dapat diketahui secara jelas kerangka dari penelitian ini. Penelitian ini disusun dalam enam bab dengan perincian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, dalam bab ini berisi tentang (a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (g) penegasan istilah, (h) sistematika pembahasan.

---

<sup>18</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, hal. 119

<sup>19</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hal. 195

BAB II Landasan Teori, terdiri dari: (a) teori yang membahas perilaku konsumen, (b) teori yang membahas keputusan pembelian, (c) teori yang membahas *lifestyle* (gaya hidup), (d) teori yang membahas *brand image* (citra merek), (e) kajian penelitian terdahulu, (f) kerangka konseptual, dan (f) hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian, terdiri dari: (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) populasi, sampling dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.

BAB IV Hasil penelitian, terdiri dari: (a) hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) serta (b) temuan penelitian.

BAB V Pembahasan Hasil Penelitian.

BAB VI terdiri dari: (a) kesimpulan dan (b) saran.

Bagian akhir, terdiri dari: (a) daftar rujukan, (b) lampiran-lampiran, (c) surat pernyataan keaslian skripsi, (d) daftar riwayat hidup.