

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. "Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi".² Sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan menjadi lebih berkembang.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dari fungsi manajemen. Jika sumber daya manusia tidak dikelola secara baik, efektivitasnya akan merosot lebih cepat daripada sumber daya lainnya. Sumber daya manusia mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektivitas organisasional dibanding dengan sumber daya lainnya. Teknik pengelolaan sumber daya manusia juga akan

2 Wirawan, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2015), hal. 2

sederhana berkat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berlangsung.

Segala usaha yang dilakukan setiap perusahaan untuk terus mengembangkan diri dimata konsumen tentunya buah hasil dari kerja keras dari seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Karyawan adalah aset terpenting dan sangat berharga bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan tentunya menginginkan pegawai yang terbaik dan tentunya berkualitas untuk menjalankan segala kegiatan di dalam perusahaan.

Mayoritas calon karyawan akan memperhitungkan beberapa hal yang berkaitan dengan perusahaan yang akan dituju untuk melamar pekerjaan, seperti tentang reputasi perusahaan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang akan mendukung proses pengembangan karir. Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap nyaman tidaknya calon pekerja berada atau mengabdikan pada sebuah perusahaan.

Reputasi perusahaan merupakan penilaian atau pendapat yang diberikan oleh seseorang yang berada di dalam maupun di luar perusahaan yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan, juga sebagai acuan untuk menarik minat pelamar pekerjaan.

Reputasi perusahaan juga sangat diperhitungkan oleh perusahaan, karena reputasi akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan pengembangan perusahaan. Reputasi perusahaan dapat menarik calon tenaga kerja yang potensial yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan yang memiliki reputasi yang baik akan menarik banyak calon tenaga kerja yang potensial juga.

Selain reputasi, kompensasi yang ditawarkan perusahaan juga menjadi pertimbangan bagi calon karyawan.

Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial misalnya: gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan, dan lainnya. Kompensasi nonfinansial antara lain: perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kematian, asuransi kecelakaan dan asuransi pensiun.³

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya. Pemberian kompensasi dapat berupa gaji, upah, tunjangan-tunjangan, asuransi, dan lain-lain. Kompensasi perusahaan yang ditawarkan tersebut akan berpengaruh terhadap semangat kerja dan motivasi kerja bagi calon karyawan.

3 *ibid.*, hal.368

Para calon karyawan yang berkualitas cenderung akan memperhatikan kompensasi yang ditawarkan perusahaan sebelum mereka memutuskan untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi diharapkan dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena bagaimanapun juga karyawan dengan perusahaan merupakan partner untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu.

Berikut ini, saya mencantumkan data mengenai perkembangan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Se-Eks Karesidenan Kediri tahun 2012-2016 yang saya dapat dari website kantor BPS (Badan Pusat Statistik) Kabupaten Tulungagung.

Tabel 1.1
PERKEMBANGAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK)
SE-EKS KARESIDENAN KEDIRI, 2012-2016⁴

Kabupaten/Kota	2012	2013	2014	2015 *)	2016 (**)
Kab.	1.007.90	1.107.90	1.273.05	1.273.05	1.420.0

4 <https://tulungagungkab.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/800>
diakses pada tanggal 4 Desember 2017

Tulungagung	0	0	0	0	00
Kab. Kediri	1.089.950	1.135.000	1.305.250	1.305.250	1.456.000
Kota Kediri	1.128.400	1.165.000	1.339.750	1.339.750	1.494.000
Kab. Nganjuk	960.200	1.131.000	1.265.000	1.265.000	1.411.000
Kab. Trenggalek	903.900	1.000.000	1.150.000	1.150.000	1.283.000
Kab. Blitar	946.850	1.000.000	1.260.000	1.260.000	1.405.000
Kota Blitar	924.800	1.000.000	1.250.000	1.250.000	1.394.000
Keterangan:					
*): PERGUB No. 72 Tahun 2014					
**): PERGUB No. 68 Tahun 2015					

Sumber: Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten

Tulungagung, 2017

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir perkembangan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Se-Eks Karesidenan Kediri mulai dari tahun 2012-2016 mengalami beragam perubahan. Perubahan ini terlihat tidak signifikan, karena setiap tahunnya ada beberapa kabupaten/kota yang mengalami peningkatan, namun ada juga yang tetap (tidak mengalami perubahan).

Selain reputasi dan kompensasi yang ditawarkan perusahaan, lingkungan kerja pun juga menjadi faktor yang dipertimbangkan dalam melamar pekerjaan. "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.”⁵

Umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang aman, yang tenang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang menyenangkan. Hal ini akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan tersebut. Lingkungan kerja suatu perusahaan menjadi pertimbangan bagi calon karyawan agar kelak di masa depan mereka dapat bekerja dengan senang dan penuh semangat karena di topang oleh lingkungan kerja perusahaan yang baik yang dipenuhi dengan fasilitas-fasilitas yang memadai pula.

Minat melamar pekerjaan merupakan suatu proses ketertarikan seseorang untuk memiliki sebuah pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi-informasi lowongan pekerjaan yang bisa didapat dari sumber internal maupun eksternal perusahaan, menentukan pilihan kemudian pengambilan suatu keputusan perusahaan mana yang akan dilamar.⁶

5 Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013) 18-23 dalam <http://journal.unimal.ac.id/miej/article/download/24/15> diakses pada 3 Januari 2018

6 Komang Dede Permadi dan I Gusti Salit Ketut Netra, *Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana*, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No.10, 2015: 3256-3286 dalam <http://erepo.unud.ac.id/id/eprint/1236> diakses 14 Desember 2017

Minat melamar pekerjaan adalah keinginan dari calon karyawan untuk bekerja dalam suatu perusahaan dengan tujuan memperoleh pekerjaan yang layak dengan memperhatikan berbagai aspek dari perusahaan yang akan dilamar. Ketertarikan melamar pekerjaan bagi calon tenaga kerja ini didorong oleh motivasi untuk memenuhi segala kebutuhan-kebutuhannya, seperti: kebutuhan sandang, pangan dan papan serta kebutuhan penunjang lainnya.

Penelitian ini dilakukan dengan mengamati penelitian terdahulu yang memiliki hasil positif/signifikan dan negatif/tidak signifikan, sebagai berikut:

Tabel 1.2
RINGKASAN RESEARCH GAP PENGARUH REPUTASI
PERUSAHAAN, KOMPENSASI dan LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Octavianus Sumardana, Agoes Ganesha Rahyuda dan Desak Ketut Sintaasih	1. Reputasi Perusahaan (X_1) 2. Deskripsi Pekerjaan (X_2) 3. Kompensasi (X_3) 4. Minat Melamar Kerja (Y)	Positif Signifikan
2.	Nur'aini Marzani dan Donny Dharmawan	1. Lingkungan Kerja (X_1) 2. Kompetensi (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
3.	Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, dan Arik Prasetya	1. Lingkungan Kerja (X_1) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan

4.	Komang Dede Permadi dan I Gusti Salit Ketut Netra	1. Reputasi (X_1) 2. Kompensasi (X_2) 3. Lingkungan Kerja (X_3) 4. Minat Melamar Pekerjaan (Y)	Positif Signifikan
5.	Enny Ariyanto dan Gazali Rahman	1. Kompensasi (X_1) 2. Kepuasan Kerja (X_2) 3. Produktivitas Kerja (Y)	Lemah Signifikan
6.	Doni Pratama	1. Kompensasi (X_1) 2. Motivasi (X_2) 3. Kepuasan Kerja (Y_1) 4. Kinerja Karyawan (Y_2)	Negatif Signifikan
7.	Karinta Pramitha Puri, Alwi Suddin dan Suprayitno	1. Kompensasi (X_1) 2. Motivasi (Y_1) 3. Kinerja Karyawan (Y_2)	Negatif Signifikan

Sumber: data diolah peneliti, 2017

Mahasiswa merupakan individu yang menempuh pendidikan ke Perguruan Tinggi. Mahasiswa sebagai lulusan perguruan tinggi (sarjana) memiliki lebih banyak pilihan, harapan peluang kerja serta pengembangan karier yang lebih terbuka dibandingkan individu lulusan sekolah. Namun demikian, tuntutan dan harapan orangtua dan keluarga terhadap mahasiswa juga semakin tinggi.

Umumnya orang tua berharap anaknya setelah lulus kuliah bisa menjadi orang yang terhormat misalnya: menjadi pejabat, memiliki pekerjaan dengan gaji tinggi ataupun pengusaha yang sukses. Ketatnya persaingan masuk ke dunia kerja, mahasiswa sebagai calon pekerja harus memiliki rencana yang matang dalam melamar pekerjaan.

Mahasiswa/i yang sudah menjadi alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Tulungagung sendiri, tentunya menginginkan pekerjaan dengan layak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Didukung dengan gaji yang sesuai dan lingkungan kerja yang mendukung pula. Saat di bangku kuliah mahasiswa membutuhkan biaya banyak. Selain biaya, sekuat tenaga dan pikiran sudah dituangkan. Jadi, disaat mahasiswa lulus dan siap untuk terjun ke dunia kerja sangat mempertimbangkan pekerjaan yang nanti akan diambilnya.

Setiap tahun, kampus IAIN Tulungagung khususnya pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah berhasil meluluskan para mahasiswanya. Tentu, mahasiswa yang diluluskan semakin tahun semakin meningkat. Mengingat setiap tahun jumlah mahasiswa yang diterima juga semakin banyak. Namun disini, saya mencantumkan data mengenai alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung.

Tabel 1.3
JUMLAH ALUMNI TAHUN 2017
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) TULUNGAGUNG⁷

No.	Jurusan		Jumlah
	Perbankan Syariah (PS)	Ekonomi Syariah (ES)	
1.	145	103	248

Sumber: Kantor Tata Usaha (TU), FEBI 2017

⁷ Kantor Tata Usaha (TU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Tulungagung

Sehingga, dalam hal ini bisa diambil kesimpulan bahwa reputasi perusahaan, kompensasi yang ditawarkan dan lingkungan kerja menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi proses keputusan seseorang untuk melamar pekerjaan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Reputasi Perusahaan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Studi Pada Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung)”**.

B. Identifikasi Masalah

Penelitian ini ingin meneliti beberapa hal, yaitu:

1. Reputasi perusahaan.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan.
3. Lingkungan kerja dalam perusahaan.
4. Minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI

IAIN Tulungagung

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1 Apakah terdapat pengaruh reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung?

- 2 Apakah terdapat pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung?
- 3 Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung?
- 4 Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara reputasi perusahaan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian di atas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- 1 Untuk menguji pengaruh reputasi perusahaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung.
- 2 Untuk menguji pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung.
- 3 Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja perusahaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung.

- 4 Untuk menguji pengaruh antara reputasi perusahaan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1 Secara Teoritis:

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi temuan atau referensi baru bagi semua masyarakat pada umumnya dan para mahasiswa khususnya, supaya bisa mengembangkan ilmu pengetahuan secara luas mengenai mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan reputasi perusahaan, kompensasi, lingkungan kerja, dan minat melamar kerja.

2. Secara Praktis:

a Bagi Instansi

Sebagai sumbangan informasi yang dapat dipakai sebagai acuan evaluasi catatan atau koreksi untuk mempertahankan dan meningkatkan eksistensi suatu perusahaan.

b Bagi Akademik

Menambah perbendaharaan kepustakaan di kampus IAIN Tulungagung dan menyumbangkan hasil penelitian yang bisa bermanfaat bagi pembaca.

- c. Bagi Peneliti Lanjutan
Sebagai bahan literature atau referensi bacaan untuk peneliti selanjutnya akan tertarik pada kajian ini.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel-variabel yang diteliti, populasi atau subjek penelitian dan lokasi penelitian dengan penjabaran sebagai berikut:

- a. Variabel-variabel yang diteliti

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 (dua) variabel yaitu variabel independen atau yang biasa disebut dengan variabel bebas dan variabel dependen atau yang biasa disebut dengan variabel terikat. Berkaitan dengan hal ini, sesuai dengan judul

8 Sugiyono, Sutopo (ed.), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 64

penelitian yang diajukan, maka peneliti menentukan variabel-variabel sebagai berikut:

- 1) “Variabel *Independen* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.⁹ Variabel independen dalam penelitian ini dapat disimbolkan dengan variabel X. Peneliti menentukan bahwa reputasi perusahaan (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3). Faktor ini diduga dapat mempengaruhi minat melamar pekerjaan.
- 2) “Variabel *Dependen* (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.¹⁰ Variabel independen dalam penelitian ini dapat disimbolkan dengan variabel Y. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah minat melamar pekerjaan.

b. Populasi atau Subjek Penelitian

“Populasi adalah himpunan semua individu atau objek yang menjadi bahan pembicaraan atau bahan

9 *ibid.*, hal. 64

10 *ibid.*, hal. 64

penelitian”.¹¹ Yang terlibat dalam penelitian ini adalah mahasiswa lulusan tahun akademik 2016/2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung.

2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya membatasi permasalahan yang diteliti dengan responden alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung. Agar pembatasan masalah lebih fokus, peneliti melakukan pembatasan mengenai reputasi perusahaan, kompensasi, lingkungan kerja dan minat melamar kerja.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Reputasi Perusahaan

Reputasi merupakan indikator kinerja masa lalu dan prospek masa depan. Reputasi dibangun atas dasar persepsi *stakeholder*. Persepsi tersebut dibangun setelah mereka membandingkan kinerja perusahaan dengan harapan-harapannya. Maka dalam mengelola risiko reputasi sangatlah penting mengetahui harapan *stakeholder* utama perusahaan.¹²

11 Ali Mauludi, Elok Fitriani (eds.), *Teknik Belajar Statistik 2*, (Jakarta: Alim's Publishing, 2016), hal.2

b. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial misalnya gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan, dan lainnya. Kompensasi nonfinansial antara lain perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi ekmatian, asuransi kecelakaan dana asuransi pensiun.¹³

c. Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan”.¹⁴

d. Minat Melamar Pekerjaan

Minat melamar pekerjaan merupakan suatu proses ketertarikan seseorang untuk memiliki sebuah pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi-informasi lowongan pekerjaan yang bisa didapat dari sumber internal maupun eksternal perusahaan, menentukan pilihan kemudian

12 Firsya Nova, *CRISI Public Relations PR Menghadapi Krisis, Mengelola Isu, Membangun Citra, dan Reputasi Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 309

13 Wirawan, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2015), hal.368

14 Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013) 18-23 dalam <http://journal.unimal.ac.id/miej/article/download/24/15> diakses pada 3 Januari 2018

pengambilan suatu keputusan perusahaan mana yang akan dilamar.¹⁵

2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti terkait pengaruh:

a. Reputasi Perusahaan (X_1)

Reputasi perusahaan adalah penilaian atau pendapat yang diberikan oleh seseorang yang berada di dalam maupun di luar perusahaan yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan, juga sebagai acuan untuk menarik minat pelamar pekerjaan.

b. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan yang dapat menunjang

15 Komang Dede Permadi dan I Gusti Salit Ketut Netra, *Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana*, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No.10, 2015: 3256-3286 dalam <http://erepo.unud.ac.id/id/eprint/1236> diakses 14 Desember 2017

karyawan dalam melaksanakan maupun menyelesaikan pekerjaannya.

d. Minat Melamar Pekerjaan (Y)

Minat melamar pekerjaan adalah keinginan dari calon karyawan untuk bekerja dalam suatu perusahaan dengan tujuan memperoleh pekerjaan yang layak dengan memperhatikan berbagai aspek dari perusahaan yang akan dilamar.

H. Sistematika Pembahasan Skripsi

Dalam penulisan proposal ini, penulis menggunakan pedoman skripsi IAIN Tulungagung. Untuk mempermudah pemahaman, maka penulis membuat sistematika penulisan sesuai dengan buku pedoman skripsi. Sistematika penelitian ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian.

Bagian awal berisi tentang halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan dosen pembimbing, moto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi, dan abstrak. Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I :Bab ini memuat latar belakang untuk memberikan penjelasan dari pembahasan yang diteliti. Berfungsi

untuk mengarahkan peneliti agar tidak melebar dan untuk memperjelas peneliti memaparkan identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan peneliti, penegasan istilah, dilanjutkan dengan sistematika penulisan ditampilkan untuk mempermudah pembaca melihat sudut pandang penulis.

BAB II: Bab ini menerangkan mengenai teori-teori yang membahas tentang reputasi perusahaan, kompensasi, lingkungan kerja dan minat melamar pekerjaan. Selain itu, dalam bab ini juga memuat penelitian terdahulu yang mungkin memiliki tema yang sama, terdapat kerangka konseptual, serta hipotesis penelitian.

BAB III: Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian yang ditinjau dari eksplanasinya. Selain itu, dalam bab ini berkaitan dengan jumlah populasi, jumlah sampel yang akan diambil dan metode pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian dan metode analisis data mengungkapkan bagaimana gambaran model analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: Bab ini akan menampilkan deskripsi data yang diperoleh. Hasil penelitian mengungkapkan interpretasi untuk memakai implikasi penelitian. Dalam bab ini juga akan dilakukan pengujian hipotesis.

BAB V: Bab ini berisi hasil penelitian yang telah di bahas. Menjelaskan temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

BAB VI: Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari pembahasan. Saran yang diajukan berkaitan dengan penelitian dan merupakan anjuran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam penelitian.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan riwayat hidup peneliti.