

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Secara universal, kinerja diberi arti sebagai kesuksesan seorang ketika melakukan suatu pekerjaan. Lawler dan Porter menegaskan dengan memberi pendapat bahwa kinerja ialah suatu kesuksesan seseorang waktu melakukan tugasnya. Prawirosentono berpendapat, kinerja yaitu hasil kerja yang bisa diraih seorang maupun kumpulan orang pada suatu organisasi, sinkron sama tanggung jawabnya dan wewenang sendiri-sendiri, pada bentuk usaha pencapaian tujuan organisasi berkaitan dengan benar, sesuai dengan hukum, moral dan etika.<sup>1</sup>

Kinerja organisasi menunjukkan pada sebagaimana proses berjalannya aktivitas dalam meraih tujuan tersebut. Saat proses penerapan kegiatan wajib sering dilaksanakan pemantauan, penilaian dan tinjauan atau peninjauan ulang pada kinerja sumber daya manusia. Dengan pemantauan, dikerjakan penilaian dan pengukuran kinerja secara teratur demi melihat perolehan perkembangan kinerja dengan melakukan perkiraan apakah timbul penyimpangan proses pada rencana yang bisa merusak terlaksananya tujuan.

Kinerja pada organisasi dilakukan bagi sepenuh sumber daya manusia, baik bagian pekerja ataupun pimpinan. Tiap pekerja memiliki kemampuan bersandar pada keterampilan dan pengetahuan, kompetensi yang sinkron dengan kepuasan

---

<sup>1</sup>[http://etheses.uin-malang.ac.id/1743/5/09410075\\_Bab\\_2.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/1743/5/09410075_Bab_2.pdf) diakses pada 14 Juli 2020.

kerja, motivasi kerja, dan pekerjaannya. Tetapi pekerja juga memiliki sikap, perilaku, dan kepribadian yang bisa mempengaruhi kinerjanya.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia (SDM) ialah aset pertama perusahaan yang dimilikinya, karena tiap kegiatan dan aktivitasnya mengaitkan SDM. Namun melainkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki SDM atas dasarnya tertentu hingga dibutuhkan rencana strategi saat pengelolaan SDM. Tiap perusahaan baik di bidang industri ataupun jasa tentu memakai strategi yang berlainan. Strategi mempunyai tujuan untuk menjalankan program yang mengarah terus-menerus berhasil untuk tercapainya tujuan perusahaan dan jelas menantikan teraihnya daya produksi yang setinggi-tingginya.

Agar SDM bisa melakukan posisi yang strategis, perusahaan wajib fokus atas kesulitan-kesulitan dan keterlibatan SDM dalam waktu lama. Strategi yang memiliki pengaruh besar yakni strategi peningkatan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan bisa terkelola secara baik, tentu saja meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh baik pada daya produksinya dan begitu pun kebalikannya.<sup>3</sup>

Mangkunegara mempunyai pendapat, kinerja karyawan yaitu hasil kerja selaku kuantitas dan kualitas yang terlaksana karena karyawan sewaktu melakukan tanggung jawab sinkron dengan kewajiban yang diberikan.<sup>4</sup> Kinerja karyawan memengaruhi sekian banyak jumlah mereka memberikan partisipasi pada

---

<sup>2</sup>Enda Khairunnisa, "Strategi Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Dompok Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang", *Naskah Publikasi* (Tanjungpinang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji, 2017).

<sup>3</sup>Sulia Megarani, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta" *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016).

<sup>4</sup>Rika Kusumawati, M. Syamsul Maarif, dan Sri Nurdiati, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Taman Buah Mekarsari" *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Volume 5, Nomor 1, (2019).

organisasi. Tiap pekerjaan mempunyai ukuran aktivitas yang jelas, atau aspek kerja yang mengenali bagian-bagian yang amat serius mengenai suatu pekerjaan. Instansi atau organisasi mesti mengerti beraneka macam kelebihan dan kekurangan karyawan menjadi fondasi untuk menguatkan kelebihan dan memperbaiki kelemahan dalam waktu meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan hingga kinerja karyawan pada tiap instansi wajib mengoptimalkan demi teraihnya tujuan instansi tersebut.<sup>5</sup>

Islam selaku agama universal, yang isi ajarannya tak pernah lepas dari waktu ke waktu, berdasarkan Al-Qur'an, Islam telah memberikan ajaran terhadap umatnya bahwa kinerja wajib dinilai. Ayat yang sebagai bahan penilaian kinerja yakni *Surat at-Taubah* ayat 105. Sebagaimana firman Allah Swt:<sup>6</sup>

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ

“Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir, QS. *At-Taubah* ayat 105 menerangkan bahwa manusia diwajibkan untuk sering mengerjakan hal baik saat menjalankan suatu pekerjaan, sebab pekerjaan mereka tentu disaksikan Allah, Rasul-Nya dan orang-orang mukmin. Dan juga perbuatan manusia tentu dibalas di hari kiamat

---

<sup>5</sup>Isal Anwar Hasan, Rudiyanaya, “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor)”, *Jurnal Gema Kampus*, Volume 12, Nomor 2, (2017).

<sup>6</sup>Al-Qur'an, Qs. *At-Taubah* Ayat 105, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Penafsiran Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Departemen Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 295.

kelak. Setelah itu mereka bakal menerima balasan dari Allah sesuai dengan perbuatan mereka.<sup>7</sup>

Penerapan penilaian pekerjaan harus dilaksanakan secara resmi bersumber pada susunan ukuran yang ditentukan secara masuk akal, diterapkan selaku adil dan didokumentasikan menurut aturan. Alasan kuat para manajer yakni lantaran mereka membimbing dan mengawasi bawahannya saat menjalankan fungsinya sendiri-sendiri, maka para manajer juga yang sangat berpengalaman waktu melaksanakan penilaian.<sup>8</sup>

Untuk membentuk kinerja karyawan yang tidak buruk, perusahaan wajib mempunyai perencanaan strategis. Pada perencanaan strategis ini bakal menyampaikan tujuan-tujuan perusahaan dan aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan untuk meraih tujuan. Perencanaan strategis (*strategic planning*) merupakan proses penyaringan penentuan strategi, tujuan-tujuan organisasi, kebijakan serta rencana-rencana strategi yang dibutuhkan untuk tujuan-tujuan tersebut serta menetapkan metode-metode yang dibutuhkan demi menanggung bahwa strategi dan kebijaksanaan sudah diterapkan.<sup>9</sup>

Strategi peningkatan kinerja ialah proses perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan bisa tergapai. Supaya strategi peningkatan kinerja bisa sukses lalu perusahaan harus mengerti target kinerja. Target kinerja yang memastikan ialah diri sendiri dengan jelas, pada bagian proyek,

---

<sup>7</sup>Imam Abi Al-Fida' Isma'il Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, (Bairut: Darul Fikr, 774 H), 288.

<sup>8</sup>Tiara Putri Rahmah, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi V Purwokerto" *Skripsi* (Purwokerto: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2019).

<sup>9</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003), 92.

proses, aktivitas rutin dan inti yang selaku tanggung jawab karyawan. Bila target kinerja ditanamkan pada diri karyawan, hingga bakal membuat suatu kekuatan diri serta apabila keadaan lingkungan kerja ikut membantu kelancaran maka pencapaian kinerja bakal menjadi tidak sulit.<sup>10</sup>

Di Indonesia industri pakaian menjadi bagian besar dan tengah menuliskan kemajuan produksi amat tinggi di antara bidang lainnya selama kuartal I/2019. Bersandarkan bukti dari Badan Pusat Statistik (BPS), waktu 3 bulan awal tahun ini produksi industri pakaian menjadi berkembang sebanyak 29,19% menurut tahunan. Tatkala, secara q-t-q bidang ini berkembang sebanyak 8,79%, ke 2 teratas sesudah industri furniture.<sup>11</sup>

Salah satu toko di Banjarmasin yang berkecimpung di industri pakaian adalah Shopaholic Store, yang beralamatkan di jalan Cemara Raya No.4, Sungai Miai, Kec. Banjarmasin Utara dan di jalan Pramuka, Kec. Banjarmasin Timur, seberang Alfamart, deretan Save hotel, tidak hanya ada di Banjarmasin akan tetapi juga memiliki cabang di Banjarbaru. *Shopaholic Store* merupakan toko khusus pakaian wanita, bukan hanya pakaian tapi ada juga tas, dompet, dan lain-lain. Toko ini sangat terkenal di banyak kalangan dari anak muda sampai orang tua, jadi keadaan toko selalu ramai baik pada hari libur maupun hari kerja. Padahal persaingan toko baju khusus wanita di Banjarmasin banyak sekali seperti MB *Fashion Shop*, Bhinnian *Store*, Malvie *Store* dan Eby D'*Fashion*, toko-toko tersebut

---

<sup>10</sup>Tiara Putri Rahmah, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi V Purwokerto" *Skripsi* (Purwokerto: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2019).

<sup>11</sup><https://www.kemenperin.go.id/artikel/20641/Industri-Pakaian-Jadi-Catatan-Pertumbuhan-Paling-Tinggi> diakses pada 15 Juli 2020.

juga sangat terkenal di banyak kalangan, Namun pembeli yang datang berbelanja ke *Shopaholic Store* tetap ramai.

Dari hasil wawancara pada para pembeli, ada 3 orang mengatakan bahwa toko tersebut menjual barang dengan harga murah tetapi kualitas sangat bagus serta pelayanannya yang ramah, baik, karyawan yang melayani selalu memberikan senyuman, serta pelayanan yang difasilitasi melalui akun sosial media.<sup>12</sup> Namun, ada 3 orang lagi yang mengatakan bahwa barang yang mereka jual memang bagus akan tetapi pelayanannya kurang ramah, kurang responsif, pelayanan lumayan lama dan sikap karyawan yang sibuk sendiri.<sup>13</sup> Di sisi lain hasil wawancara terhadap karyawan toko tersebut, didapatkan bahwa kinerja para karyawan di toko tersebut baik saja dan sudah sesuai aturan pimpinan, untuk pelatihan dari pimpinan ataupun *supervisor* tidak ada, melainkan karyawan yang terlebih dahulu bekerja di sana memberikan pengajaran dan arahan terkait cara kerjanya.<sup>14</sup>

Bersandarkan hasil wawancara yang sudah di dapat dan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di *Shopaholic Store*, dengan judul penelitian Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan *Shopaholic Store* Banjarmasin.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana strategi *Shopaholic Store* saat meningkatkan kinerja karyawan?
2. Apa saja kendala yang dihadapi *Shopaholic Store* sewaktu meningkatkan kinerja karyawan?

---

<sup>12</sup>NDS, HAS, YS “Wawancara online via Whatsapp”, 08- 10 April 2020.

<sup>13</sup>MP, RH, IJ “Wawancara online via Whatsapp”, 08 April 2020.

<sup>14</sup>MF “Wawancara online via Whatsapp”, 28 Juli 2020.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui strategi *Shopaholic Store* saat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi *Shopaholic Store* sewaktu meningkatkan kinerja karyawan.

### **D. Signifikansi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa membagikan manfaat pada beberapa aspek, di antaranya manfaat secara teoritis dan secara praktis.

1. Manfaat secara teoritis

Semoga penelitian ini bisa membagikan manfaat dalam pengetahuan atau pemahaman terkait kinerja karyawan dan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat secara praktis

- a. Untuk menambah perbendaharaan karya ilmiah bagi jurusan Psikologi Islam khusus Psikologi Industri dan Organisasi, fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin.
- b. Menjadi acuan untuk menolong manajemen SDM yang yakni bagian nan amat penting untuk perusahaan ataupun toko yang di teliti.
- c. Untuk referensi dan bahan evaluasi saat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan juga bahan perencanaan dan pelaksanaan kebijakan yang menyangkut peningkatan kinerja karyawan.

## E. Batasan Istilah

### 1. Strategi Peningkatan Kinerja

Siagaan berpendapat bahwa strategi ialah serangkaian keputusan dan tindakan yang fundamental yang disusun dari manajemen puncak serta diterapkan ke seluruh deretan pada organisasi bakal perolehan tujuan organisasi.<sup>15</sup> Peningkatan dalam kamus besar Bahasa Indonesia yakni proses, cara dan tindakan untuk meningkatkan suatu usaha, kegiatan, dan sebagainya.<sup>16</sup> Sedangkan Prawirosentono berpendapat, kinerja yaitu hasil kerja yang bisa diraih seorang maupun kumpulan orang pada suatu organisasi, sinkron sama tanggung jawabnya dan wewenang sendiri-sendiri, pada bentuk usaha pencapaian tujuan organisasi berkaitan dengan benar, sesuai dengan hukum, moral dan etika.<sup>17</sup>

Menurut Dalimunthe strategi peningkatan kinerja karyawan ialah selengkap cara serta kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan dalam meningkatkan karyawan baik pada kemampuan serta pengetahuan karyawan hingga bisa memperbaiki kecakapan bekerja, berpikir, dan keahlian-keahlian lainnya supaya bisa meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, hingga implementasi tujuan organisasi bisa terlaksana secara efektif.<sup>18</sup>

Jadi dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan strategi peningkatan kinerja yakni suatu proses perencanaan atau serangkaian keputusan dalam

---

<sup>15</sup>Aris Kurniawan, "Pengertian Strategi – Tingkat, Jenis, Bisnis, Integrasi, Umum, Para Ahli" dalam <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-strategi/#ftoc-heading-19> diakses pada 20 April 2020.

<sup>16</sup><https://kbbi.web.id/tingkat.html> diakses pada 09 Agustus 2020.

<sup>17</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 170.

<sup>18</sup>Shinta Ratna Dewi, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Indaco Warna Dunia Di Karanganyar" *Skripsi* (Surakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, 2019).

meningkatkan kemampuan kerja, hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai dari karyawan yang dibuat oleh pimpinan Shopaholic Store dan diterapkan kepada karyawan.

## 2. Karyawan

Karyawan ialah SDM atau orang yang bekerja di suatu lembaga baik pemerintah ataupun swasta (bisnis). Melalui bahasa yang lebih singkat karyawan atau SDM, di sisi lain berperan menjadi sumber daya organisasi di samping sumber daya-sumber daya organisasi lainnya uang (*money*), metode (*method*), bahan baku (*material*), dan mesin (*mechine*) menggunakan kemampuannya yang *leading* (berada di muka) buat bertindak melaksanakan tugas menggerakkan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya ( mesin, uang, metode, dan bahan baku).

Karyawan yaitu tenaga kerja dengan energi yang memiliki kompetensi psikis, kompetensi fisik, kompetensi karakteristik, kompetensi pengalaman dan pengetahuan hidup. Di mana karyawan yang ada pada penelitian di antara pekerja hubungan masyarakat daerah, pekerja hukum, pekerja sumber daya manusia serta umum, pekerja keuangan, pekerja pengadaan jasa serta barang.<sup>19</sup> Maka dalam penelitian ini karyawan adalah seorang pekerja di *Shopaholic Store* baik dalam bagian admin, kasir, maupun *shopkeeper*.

## 3. *Shopaholic Store*

*Shopaholic Store* ialah toko yang bergerak pada bidang industri pakaian tepatnya merupakan salah satu toko pakaian khusus perempuan yang ada di

---

<sup>19</sup>Tiara Putri Rahmah, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi V Purwokerto” *Skripsi* (Purwokerto: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2019).

Banjarmasin, toko ini memiliki cabang juga di Banjarbaru. Maka pada penelitian ini akan dilakukan di salah satu cabangnya yang ada di Banjarmasin, tepatnya Jl. Pramuka, Kec. Banjarmasin Timur, seberang Alfamart, deretan Save hotel.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilaksanakan oleh Tiara Putri Rahmah dengan judul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi v Purwokerto”. Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif dan hasil penelitiannya adalah Strategi yang digunakan sebagai peningkatan kinerja karyawan di PT. KAI Daop V Purwokerto meliputi penerapan agenda diklat (pelatihan serta pendidikan). Perusahaan membagikan peluang pada karyawan serta menyajikan alat demi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, wawasan, perilaku, kemampuan *manajerial*, kepemimpinan dengan agenda pendidikan serta pelatihan yang diadakan di luar ataupun di dalam perusahaan dan pemberian motivasi secara langsung ataupun tidak langsung. Perbedaan pada penelitian ini ialah subjek dan tempat penelitian yang dilakukannya, sedangkan persamaannya adalah mengkaji strategi peningkatan kinerja karyawan dan jenis penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan Enda Khairunnisa dengan judul “Strategi Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Dompok Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang”. Jenis penelitian yaitu deskriptif kualitatif dan hasil penelitiannya ialah rapat internal Kelurahan yang teratur dan tidak berubah-ubah telah terealisasi secara baik pada Kantor

Kelurahan Dompok Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang. Tetapi sarana serta infrastruktur tengah minim berdasarkan yang diinginkan. Berhubungan menggunakan disiplin pegawai telah baik serta nyaris 90%. Telah ada penghargaan untuk pegawai yang berprestasi meskipun cuma dengan verbal dilisankan oleh Lurah dan dikenakan hukuman bagi pegawai yang tak menaati aturan. Dan telah ada kemitraan Kelurahan Dompok Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang menggunakan instansi yang lain yakni melakukan kolaborasi menggunakan Bulog dan adanya *training* yang dilaksanakan berbentuk *training* cara mengukur tanah, *training* pengarsipan, *training* pembuatan profil Kelurahan. Perbedaan dengan penelitian ini ialah subjek dan tempat penelitian yang dilakukannya, sedangkan persamaannya adalah meneliti strategi peningkatan kinerja karyawan dan jenis penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Isal Anwar Hasan dan Rudiyanasyah dengan judul “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor)”. Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif dan hasil penelitiannya adalah secara holistik peningkatan kinerja Radio Republik Indonesia berdasarkan 3 indikator keterampilan, pengalaman dan motivasi yang sebagai tolak ukur kinerja bisa terbilang telah terealisasi relatif baik. Strategi peningkatan kinerja pegawai Radio Republik Indonesia yang sebagai bahan buat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya-Nya hukuman, kedisiplinan dan diklat. Perbedaan dengan penelitian ini ialah

subjek dan tempat penelitian yang dilakukannya, sedangkan persamaannya adalah meneliti strategi peningkatan kinerja karyawan dan jenis penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Emma K. Marangu dengan judul “Employee Performance Improvement Strategies Among Faith-based Humanitarian Organizations In Kenya”. Jenis penelitian adalah survei deskriptif dan hasil penelitiannya adalah semua iman berbasis kemanusiaan organisasi mengadopsi pelatihan staf dan pengembangan staf, melibatkan karyawan dalam kedua pengaturan target kinerja dan memotivasi staf menggunakan penghargaan non-moneter. Strategi seperti mentoring, coaching dan rotasi pekerjaan jarang digunakan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah subjek, tempat dan jenis penelitian yang dilakukannya, sedangkan persamaannya adalah mengkaji strategi peningkatan kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Triemiaty, Muhammad Syamsul Maarif, Muhammad Joko Affandi dan Pawenary dengan judul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi”. Jenis penelitian adalah survei dan hasil penelitiannya adalah bahwa kepuasan kerja serta keselamatan kerja selaku bersama-sama berdampak penting kepada kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung pada kinerja karyawan lewat kepuasan kerja. Alternatif strategi yang bisa dilakukan oleh PT Bakrie *Construction* waktu meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Perbedaan dengan penelitian ini ialah subjek, tempat dan jenis penelitian yang dilakukannya, sedangkan persamaannya adalah mengkaji strategi peningkatan kinerja karyawan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Sulis Megarani dengan judul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta”. Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif dan hasil penelitiannya adalah strategi yang dipakai perusahaan Sogan Batik Rejodani saat usaha meningkatkan kinerja karyawan yakni seraya memakai dan mengoptimalkan pola manajemen SDM perusahaan dengan tiga cara yakni proses penyediaan SDM bewujud rekrutmen, seleksi dan penugasan SDM. Cara penggunaan SDM berbentuk detail latar belakang kemampuan serta pendidikan yang dipunya dan peluang mendapatkan pembinaan-pembinaan eksklusif, dan proses perlindungan SDM yang terdapat pada perusahaan bewujud usaha pengembangan SDM lewat pemberdayaan dan motivasi kerja dengan memakai lalu memanfaatkan sistem penilaian kinerja karyawan menjadi acuan koreksi, menjadi akibatnya sanggup membentuk pengaruh positif dalam perusahaan Sogan Batik Rejodani. Perbedaan dengan penelitian ini ialah subjek dan tempat penelitian yang dilakukannya, sedangkan persamaannya adalah meneliti strategi peningkatan kinerja karyawan dan jenis penelitian.

### **G. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika dalam penulisan yang dipakai untuk menyusun proposal skripsi ini terdiri dari 5 bab, yakni seperti berikut :

**Bab I** pendahuluan, berisikan bahasan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu, sistematika penulisan, dan kerangka berpikir.

**Bab II** landasan teori, bab ini bakal membahas teori yang berkaitan pada strategi peningkatan kinerja karyawan.

**BAB III** metode penelitian, bab ini akan mencakup jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV** hasil penelitian dan pembahasan, berisikan bahasan terkait deskripsi pelaksanaan penelitian tentang gambaran umum subjek penulisan yaitu *Shopaholic Store* dari sejarah, visi misi dan struktur organisasi. Setelahnya penulis akan memaparkan tentang analisis data baik data primer ataupun sekunder yang terkait pada penetapan strategi peningkatan kinerja.

**BAB V** penutup, meliputi kesimpulan dan saran-saran kata penutup menjadi akhir berdasarkan isi pembahasan.