**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Tren hijab muslimah masa kini yang semakin fashionable, hingga terbentuknya komunitas besar bernama Hijabers, ditunjang oleh jilbab dan kerudung yang semakin berselera mode yang menarik. Selain modis, kerudung ataupun jilbab pada zaman sekarang  banyak variasi yang  praktis, sehingga tidak mengganggu atau menghambat aktivitas para muslimah.

Berbagai macam jenis jilbab dan hijab menjadi andalan bagi kalangan remaja hingga dewasa, padahal mulanya di Indonesia kebanyakan  model jilbab sangatlah simpel. Indonesia sendiri dikenal sebagai pelopor kerudung instan di dunia. Di negara yang umat Islamnya terbanyak ini, sekitar tahun 2000-an banyak model jilbab yang bisa menjadi pilihan. Perkembangan jilbab saat ini sangat dipengaruhi gaya jilbab dari luar negeri.

Setelah masuknya kerudung  variasi dari Mesir dan Turki, model jilbab dan kerudung di Indonesia bercampur dan membentuk model baru yang lebih rumit dan makin bergaya dengan segala kreasinya. Saat ini, ada dua model kerudung yang paling banyak digunakan, yaitu kerudung modern dan jilbab panjang. Terdapat perbedaan pandangan masyarakat mengenai kerudung modern dan jilbab panjang.

Wanita-wanita yang menggunakan jilbab panjang, menurut sebagian kalangan, orientasinya lebih ke tuntutan agama dan biasanya mementingkan bahannya, panjangnya, ketebalannya yang menutupi aurat. Untuk kerudung modern, para pengguna lebih mengikuti tren fashion yang sedang “in”. Mereka lebih mementingkan model dibanding bahan, apakah modelnya sedang tren di masyarakat, ataukah modelnya cocok dengan pengguna. Untuk kerudung keluaran terbaru, biasanya lebih banyak digunakan wanita-wanita anggota ‘Hijabers’. Pengguna kerudung modern biasanya lebih banyak membeli kain kerudung model pasmina. Sementara pengguna jilbab panjang kecenderungannya lebih banyak menggunakan kerudung segi empat dan kerudung langsung yang berkain panjang hingga menutupi daerah dada.

Sekarang pun mulai berkembang model kerudung baru, yaitu model turban. Turban biasanya digunakan sebagai pasangan gamis atau kaftan, dengan segmentasi yang berbeda dengan hijab atau jilbab. Mungkin dikarenakan turban kurang diminati oleh remaja dan usia dewasa awal, maka turban tidak begitu “booming”, tidak se-“booming” hijab.

Model kerudung, terutama tren kerudung langsung, terbukti bertahan lama. Kerudung langsung tidak pernah surut peminat, sedangkan model kerudung yang lebih rumit, hanya musiman. Meskipun berbagai tren kerudung muncul silih berganti, kerudung langsung tetap diminati karena lebih praktis dan ekonomis, dengan berbagai macam modelnya, seperti model syria, shawl, dan lain sebagainya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagusnya tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan diterlantarkan.

Sebuah tren jilbab terbaru hadir sebagai perwujudan pergeseran paradigma masyarakat akan makna berjilbab. Bahwa berjilbab, saat ini tidaklah dianggap kuno dan ketinggalan zaman, justru akan menjadikan perempuan muslim terlihat indah, anggun, dan cantik. Pasalnya, pada perkembangannya kini, persepsi penggunaan jilbab tidak lagi sederhana. Jilbab kini di interpretasikan berdasarkan subjektifitas individu. Misalnya banyak yang memahami jilbab sebagai perintah agama dan sebuah kaharusan, sugesti dan ada pula yang menganggap sebagai sebuah fashion belaka. Melalui tren ini, pilihan gaya berjilbab perempuan menjadi lebih variatif. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi membuat Hijabers Community mendapatkan momentum melalui keberadaan media virtual, yang kian mengukuhkan eksistensi komunitas perempuan berhijab ini. Melalui Hijabers

Community perempuan-perempuan tersebut ingin mengubah pandangan bahwa jilbab yang selama ini identik dengan tradisionalitas dan kuno, menjadi sesuatu yang modern, fashionable dan dinamis. Oleh karena itu, banyak kaum hawa terinspirasi oleh komunitas Hijabers. Belakangan muncul pelabelan, gaya berjilbab dan berbusana ala Hijabers. Toko-toko kerudung dengan cepat diserbu oleh banyak perempuan yang berhasrat membeli banyak kerudung kemudian mengkreasikannya dan tampil didepan umum seperti perempuan-perempuan dalam komunitas Hijabers (Hardiyanti, 2012). Berikut menyajikan perkembangan toko hijab pada tahun 2015 :

Sumber : Hijab Community

**Grafik 1.1**

**Perkembangan Butik Hijab periode 2015**

Berdasarkan data di atas, terlihat adanya perkembangan butik hijab Onokabe persentasi menunjukan Onokabe berada di posisi ketujuh dari ke 10 brand hijab tetapi onokabe mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dimana dengan terbentuk pada tahun 2010 Onokabe mampu bersaing dengan nama-nama atau brand yang sudah dikenal masyarakat.

Untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat di dunia fashion Butik Hijab Fashion Onokabe menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya di dalam perusahaan dalam periode tertentu, sehingga kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam pengelolaan kinerja karyawan, Butik Hijab Fashion Onokabe menggunakan sebuah sistem yang disebut sistem penilaian capaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) sesuai yang diatur kebijakan perusahaan Kd.66/2011. Sistem penilaian capaian SKP diukur dari aspek kuantitas dilakukan dengan membandingkan antara Realisasi Output (RO) dengan Target Output (TO) dikalikan 100. Hasil dari perhitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sebaliknya semakin rendah realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk.

Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Batasan Nilai Kerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RANGE NILAI** | **PRESTASI** | **KETERANGAN** |
| 98 s/d 100 | P1 | ISTIMEWA |
| 90 s/d 98 | P2 | BAIK SEKALI |
| 80 s/d 90 | P3 | BAIK |
| 70 s/d 80 | P4 | KURANG |
| <70 | P5 | KURANG SEKALI |

Sumber : Butik Onokabe

Dari Tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata dibawah 70 berada ditingkat P5 yang berarti kurang sekali. 70 s/d 80 berada ditingkat P4 yang berarti kurang. 80 s/d 90 berada ditingkat P3 yang berarti baik. 90 s/d 98 berada ditingkat P2 yang berarti baik sekali dan 98 s/d 100 berada ditingkat P1 yang berarti istimewa.

**Tabel 1.2**

**Data Penjualan Berbagai Jenis Hijab di Butik Hijab Fashion Onokabe Pada Tahun 2013-2015**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Target Penjualan (unit)** | **Realisasi Penjualan (unit)** | **Nilai Rata-Rata (%)** | **Prestasi** |
| 2013 | 350 | 166 | 76 | P4 |
| 2014 | 350 | 299 | 88 | P3 |
| 2015 | 350 | 258 | 80 | P4 |

Sumber : Data diolah untuk penelitian

Penjualan di Butik Hijab Fashion Onokabe dalam tiga tahun terakhir terjadi fluktuatif dengan trend menurun. Dapat dilihat dari hasil Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada tahun 2013 nilai rata-rata sasaran kinerja pegawai masih berada di tingkat P4 yang berarti masih kurang yaitu sebesar 76% sedangkan pada tahun 2014 nilai rata-rata sasaran kinerja pegawai membaik menjadi 88% yang berada di tingkat P3 yang berarti baik dan pada tahun 2015 nilai rata-rata sasaran kinerja pegawai mengalami penurunan kembali yaitu sebesar 80%. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di Butik Hijab Fashion Onokabe masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Butik Hijab Fashion Onokabemengharapkan setiap karyawannya mendapatkan SKP pada posisi P1.

Untuk melihat bagaimana kondisi kinerja karyawan di Butik Hijab Fashion Onokabe, maka penulis melakukan pra-survei dan wawancara kepada karyawan sebanyak 40 orang. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Hasil kuesioner pra-survei mengenai kinerja karyawan di Butik Hijab Fashion Onokabe**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Pertanyaan Karyawan** | | **Jumlah Karyawan** | **Nilai rata-rata (%)** | | **Target** |
| **Ya** | **Tidak** | **Ya** | **Tidak** |
| 1 | Sifat | 31 | 9 | 40 | 77 | 23 | 100 |
| 2 | Perilaku | 24 | 16 | 40 | 60 | 40 | 100 |
| 3 | Kompetensi | 33 | 7 | 40 | 83 | 17 | 100 |
| 4 | Pencapaian Tujuan | 29 | 11 | 40 | 73 | 27 | 100 |
| 5 | Potensi Perbaikan | 34 | 16 | 40 | 85 | 15 | 100 |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey (2015)

Dari Tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan di Butik Hijab Fashion Onokabe yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban terbesar tidak setuju oleh karyawan yaitu masalah mengenai kurangnya perilaku karyawan dalam hal mengembangkan rekan kerja dan kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja masih ada yang tidak maksimal. Karyawan cenderung lebih menyukai bekerja secara individual. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Terdapat beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, disiplin, kompensasi, kepemimpinan, budaya kerja, pelatihan dan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Butik Hijab Fashion Onokabe melakukan berbagai upaya salah satunya dengan memberikan kompensasi. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat karyawan cukup puas dalam pekerjaannya. Pengelolaan kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara serta mempertahankan pekerja-pekerja unggul serta produktif.

Setelah penulis melakukan wawancara dan pra-survey dengan karyawan yang ada di Butik Hijab Fashion Onokabe sebanyak 40 orang, kompensasi yang diberikan Butik Hijab Fashion Onokabe masih ditemukan ketidakpuasan karyawan mengenai kesesuaian imbalan dengan kebutuhan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan karyawan mengenai pemberian imbalan yang diberikan oleh Butik Hijab Fashion Onokabe dengan kebutuhan hidup setiap karyawannya tersebut, sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Hasil kuesioner pra-survey mengenai kompensasi di Butik Hijab Fashion Onokabe**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Pertanyaan Karyawan** | | **Jumlah Karyawan** |
| **Puas** | **Tidak Puas** |
| 1 | Langsung | 24 | 16 | 40 |
| 2 | Tidak Langsung | 37 | 3 | 40 |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey (2015)

Dari Tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa karyawan di Butik Hijab Fashion Onokabe merasa masih belum puas dengan kompensasi yang diberikan, hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban terbesar tidak puas oleh karyawan, yaitu masalah yang berkaitan dengan kompensasi langsung dalam hal pemberian bonus dan insentif yang tidak sesuai dengan diharapkan karyawan.

Selain masalah kompensasi, masalah lain yang terlihat di Butik Hijab Fashion Onokabe dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dalam pemberian motivasi. Motivasi penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Motivasi karyawan Butik Hijab Fashion Onokabe menurun hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.5**

**Hasil kuesioner pra-survei mengenai motivasi kerja di**

**Butik Hijab Fashion Onokabe**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Pertanyaan Karyawan** | | **Jumlah Karyawan** | **Nilai Rata-Rata (%)** | | **Target** |
| **Ya** | **Tidak** | **Ya** | **Tidak** |
| 1 | N-Ach | 27 | 13 | 40 | 73 | 27 | 100 |
| 2 | N-Pow | 26 | 14 | 40 | 71 | 29 | 100 |
| 3 | N-Aff | 24 | 16 | 40 | 67 | 33 | 100 |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey (2015)

Dari Tabel 1.5 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat motivasi pegawai untuk berprestasi (N-Ach) dalam hal ini melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya, yang menyatakan setuju sebesar 73% dan tidak setuju 27%. Motivasi pegawai untuk memiliki kekuasaan (N-Pow) dalam hal ini wewenang untuk memerintah dan mempengaruhi pegawai lain, yang menyatakan setuju sebesar 71% dan tidak setuju 29% dan dorongan untuk menjalin hubungan (N-Aff) dengan pegawai lain dalam bentuk kerja sama maupun persahabatan, yang menyatakan setuju sebesar 67% dan tidak setuju 33%. Hasil tersebut menunjukan tingkat motivasi pegawai Butik Hijab Fashion Onokabemasih ada yang tidak maksimal.

Alasan penulis mengambil judul ini dikarenakan setelah melakukan wawancara dan pra-survey di Butik Hijab Fashion Onokabe maka terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian penulis salah satunya kinerja karyawan yang rendah yang dipengaruhi oleh kompensasi yang dinilai masih kurang dan motivasi yang masih rendah dari karyawannya. Kinerja karyawan rendah akan menyebabkan turunnya kinerja organisasi dan tujuan dari perusahaan pun tidak tercapai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Butik Hijab Fashion Onokabe.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BUTIK HIJAB FASHION ONOKABE”.**

* 1. **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**
     1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Penjualan di Butik Hijab Fashion Onokabe masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata nilai kerja pegawai yang masih berada ditingkat P3 dan P4, sedangkan harapan dari Butik Hijab Fashion Onokabe sendiri nilai rata-rata sasaran kinerja berada ditingkat P1.
2. Kinerja karyawan di Butik Hijab Fashion Onokabe yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban terbesar tidak setuju oleh karyawan yaitu masalah mengenai kurangnya perilaku karyawan dalam hal mengembangkan rekan kerja dan kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja masih ada yang tidak maksimal. Karyawan cenderung lebih menyukai bekerja secara individual.
3. Adanya ketidakpuasan karyawan akan bonus dan insentif yang diberikan perusahaan.
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan dilihat dari tingkat motivasi karyawan untuk menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan (N-Aff) masih ada yang tidak maksimal.

* + 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan di Butik Hijab Fashion Onokabe
2. Bagaimana motivasi kerja di Butik Hijab Fashion Onokabe
3. Bagaimana kinerja karyawan di Butik Hijab Fashion Onokabe
4. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Butik Hijab Fashion Onokabe
5. Berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Butik Hijab Fashion Onokabe
6. Berapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Butik Hijab Fashion Onokabe
   1. **Tujuan Penelitian**

Maksud penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh hasil analisis mengenai :

1. Kompensasi di Butik Hijab Fashion Onokabe
2. Motivasi kerja di Butik Hijab Fashion Onokabe
3. Kinerja karyawan di Butik Hijab Fashion Onokabe
4. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Butik Hijab Fashion Onokabe
5. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Butik Hijab Fashion Onokabe
6. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Butik Hijab Fashion Onokabe
   1. **Kegunaan Penelitian**
      1. **Secara Teoritis**

Diharapkan sebagai tambahan pengetahuan mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan atas teori-teori nyata dalam pelaksanaannya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

* + 1. **Secara Praktis**

Mengetahui dan terjun langsung dalam kegiatan kerja yang dilakukan oleh Butik Hijab Fashion Onokabe dan penulis bisa menambah pengetahuan dan mengembangkan wawasan serta meningkatkan kemampuan menganalisis suatu masalah khususnya mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.