# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Di Indonesia, hijab yang lebih sering merujuk pada kerudung atau jilbab ditunjukkan sebagai sesuatu yang selalu digunakan untuk menutupi bagian kepala hingga dada wanita. Jilbab adalah salah satu perintah dalam agama Islam yang diwajibkan kepada kaum wanita untuk mengenakannya. Wanita muslim yang identik dengan hijab,dalam agama islam, berhijab diwajibkan bagi perempuan untuk menjaga fitrahnya. Berhijab adalah sebuah kewajiban, bukan kemauan ataupun pilihan. Hijab bukanlah suatu alasan untuk tidak bisa tampil modis dan cantik. Islam memudahkan kita beribadah, salah satunya adalah memudahkan kita dalam memakai hijab, hijab pun merupakan identitas wanita muslim agar lebih dikenali.

Sebagaimana kewajiban berhijab dalam Al-Qur'an Q.S Al-Ahzab 59:

"Hai Nabi, katakanlah kepada istri-istrimu, anak-anak perempuanmu, dan istri-istri kaum mukmin: "Hendaklah mereka mengulurkan jilbabnya ke seluruh tubuh mereka. Yang demikian itu supaya mereka lebih mudah di kenal, karena itu mereka tidak diganggu. Dan Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang"

Allah SWT menyuruh Rasulullah agar ia menyuruh wanita-wanita mukmin, terutama istri-istri dan anak-anak perempuan beliau karena keterpandangan mereka, agar mengulurkan jilbab keseluruh tubuh mereka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebab cara berpakaian demikian membedakan mereka dari kaum jahiliah dan budak-budak perempuan. Dengan kata lain, hijab adalah identitas wanita muslim yang membedakan mereka dengan kaum jahiliah dan budak-budak perempuan. Memakai hijab harus yang sesuai syar'i (menutup dada dan tidak transparan). Hal ini juga harus diikuti dengan pemakaian busana yang longgar (tidak memperlihatkan aurat dan lekuk tubuh).[1]

Berhijab pun melalui suatu proses. Dengan berkembangya tren fashion islam masa kini, para wanita dapat mengadopsi beberapa gaya modern, namun tetap tidak meninggalkan syar'i nya. Busana muslim memiliki karakter yang unik dibandingkan busana wanita pada umumnya. Secara naluri wanita memiliki kecenderungan untuk setiap saat tampil cantik, anggun dan trendi. Di sisi lain, ada tuntunan syariat yang mengatur tata cara seseorang muslimah untuk berpakaian yang menutup aurat. Trend busana membuktikan bahwa muslimah tetap bisa memenuhi tuntutan menutup aurat sekaligus tampil mempesona.

Tampil cantik dan modis dengan gaya elegan , feminine atau simple kini dapat dinikmati dalam balutan busana muslimah. Anak muda sekarang kian menggemari tren busana muslim, terutama busana muslimah yang mengalai modifikasi sedemikian rupa. Busana muslimah yang biasa dikenal dengan nama jilbab dan menjadikan jilbab sebagai busana kesehariannya. Bagi perempuan yang berkarir, kini tidak takut lagi dalam

[1] https: //tausyah.wordpress.com

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengenakan jilbab sebagai busana kerja. Religious tetapi tetap tampil modis, menjadi muslimah yang gaul, smart, dan mengerti fashion. Jenis model jilbab yang semakin beragam dengan corak, model, dan asesoris yang mendukungnya menjadi daya tarik tersendiri.

Dalam perkembangan busana muslim, Karita Muslim Square merupakan salah satu dari perdagangan produk busana muslim di kota Surabaya. Karita Muslim Square adalah perusahaan busana yang tertuju pada segmen kaum muslim muda. Di dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat ini, maka harus memperhatikan sumber daya manusianya, khususnya para karyawan di Karita Muslim Square.

Butik Karita Muslim Square ini, termasuk butik yang terkenal dan bagus di Surabaya. Butik ini bagus karena dilihat dari motivasi kerja karyawannya yang baik. Dan motivasi kerja ini dikarenakan adanya kompensasi dan kepemimpinannya yang ada disana.

Suatu organisasi atau perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku menerapkan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. [2]

[2] Dr.H.Edy Sutrisno, M.Si, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Media Grup, Hal.109.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Gitosudarmo dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* "Motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu factor yang mendorong aktitas tersebut. Oleh karena itu, factor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. [3]

Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktifitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktifitas dalam memanfaatkan sesuatu yang diahadapinya itupun juga berbeda pula.

Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Ada dua factor yang mempengaruhi hasil dari

[3] Dr.H.Edy Sutrisno, M.Si, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Media Grup, Hal.109.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan mereka, antara lain yang pertama motivator factor atau daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Yang kedua, hygine factor atau daya dorong yang datang dari luar diri pegawai, terutama dari organisasi atau perusahaan tempat bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai bentuknya bisa berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja.

Seperti halnya motivasi kerja yang diterapkan di Karita Muslim Square Surabaya, bahwa pimpinannya memberikan motivasi kepada para bawahan agar semua harus bisa memback-up semua bagian, menghandel semua kebijakan, dan semua karyawannya bisa diletakkan disemua stand dan di rolling.[4]

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi ialah salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, dan struktur kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar system kompensasi. System kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka

[4] Hasil wawancara dengan Kak Luluk SPV Karita Muslim Square Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja.

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para sumber daya manusia terhadap perusahaan. Namun, dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. Perusahaan sebagai pembeli jasa, menawarkan pekerjaan kepada para karyawan (pencari kerja), sedangkan karyawan bersedia menjual jasa atau tenaga kepada perusahaan. [5]

Imbalan yang diterima pegawai sebagai bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai, kebutuhan yang telah terpenuhi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Bahwa salah satu tujuan dari diberikannya kompensasi adalah meningkatkan motivasi kerja pegawai, "pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai akan membuat pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi."

Dalam memberikan kompensasi berbeda-beda dalam setiap perusahaan dalam pelaksanaannya. Seperti halnya kompensasi seimbang yang ada di Karita Muslim Square Surabaya, yang dilakukan dengan cara-cara tertentu yaitu dengan cara pemberian cuti, bonus, SDM berprestasi, tunjangan hari

[5] Dr.H.Edy Sutrisno, M.Si, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Media Grup, Hal.109-111

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

raya, dan cuti nikah dan melahirkan, dan semua itu memang diprioritaskan oleh pimpinan agar para karyawan memiliki motivasi dalam bekerja.[6]

Disamping kompensasi, kepemimpinan juga merupakan factor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin merupakan salah satu factor penting karena factor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawannya. Karena, pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Factor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan menurut Terry adalah "aktifitas yang mempengaruhi orang-orang untuk kearah mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya mempengaruhi pihak lain.[7] Pengaruh pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat penting.

Seperti halnya kepemimpinan yang ada di Karita Muslim Square Surabaya, bahwa pimpinannya selalu mengevaluasi para bawahannya, dan pimpinan selalu memberikan bimbingan, dan arahan. Jika ada produk baru di Karita Muslim Square tersebut, pimpinannya selalu menyampaikan

[6] Hasil wawancara dengan Kak Luluk SPV Karita Muslim Square Surabaya.
[7] Irham Fahmi, S.E, M.Si,2012, *Manajemen Teori, Kasus, Solusi*, Bandung, Alfabeta, Hal.58.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi yang baik dan langsung turun tangan sendiri untuk menerangkan produk tersebut kepada para bawahannya. [8]

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Karita Muslim Square Surabaya. Karita Muslim Square Surabaya adalah perusahaan busana yang tertuju pada segmen kaum muslim muda. Didalam menghadapi persaingan yang semakin ketat ini, maka harus memperhatikan sumber daya manusianya, khususnya para karyawan di Karita Muslim Square Surabaya. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat tersebut, maka perusahaan harus memberikan pelayanan terhadap para konsumennya agar memuaskan, dan peningkatan kinerja karyawan dalam hasil penjualan.

Dan hal yang menarik untuk diteliti yaitu, apakah kompensasi dan kepemimpinan menjadi motivasi kerja karyawan diorganisasi atau perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *"Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja Karyawan Karita Muslim Square Surabaya"*.

[8] Hasil wawancara dengan Kak Luluk SPV Karita Muslim Square Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Karita Muslim Square Surabaya?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan Karita Muslim Square Surabaya?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya.

## D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis.
   a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi para pembaca terutama mahasiswa/mahasiswi UIN Sunan Ampel Surabaya Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang berhubungan dengan topic kompensasi dan kepemimpinan di salah satu usaha bisnis islam.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan masyarakat bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan skripsi ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat praktis

a. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang kompensasi dan kepemimpinan yang ada hubungannya dengan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dilaksanakan usaha-usaha untuk mengurangi penurunan motivasi kerja pada karyawan.

b. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan.

## E. Definisi Operasional

Untuk memberikan penjelasan tentang penelitian ini, maka penulis akan menguraikan definisi-definisi yang terkait dengan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

**1. Kompensasi**

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang), atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif). [9]

**2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. [10]

Jadi, kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang untuk diajak ke arah untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya mempengaruhi pihak lain.

**3. Motivasi**

Pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. "Dorongan" dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Oleh karena itu, tidak akan ada motivasi, jika

[9] Asri Laksmi Riani, 2013,*Manajemen SDM Masa Kini,* Yogyakarta, Graha Ilmu, Hal. 113.
[10] Irham Fahmi, S.E,M.Si,2012, *Manajemen Teori, Kasus, Solusi,* Bandung, Alfabeta, Hal.58

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan kata lain, pendorong semangat kerja.

## F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini dipaparkan dengan tujuan untuk memudahkan penulisan dan pemahaman. Oleh karena itu, penulisan proposal skripsi ini dibagi dalam beberapa bab, pada tiap-tiap bab terdiri dari seberapa sub bab, sehingga pembaca dapat memahami dengan mudah. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut :

BAB I : Bab pertama merupakan bab pendahuluan, bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Bab kedua, merupakan kajian teoritik, paradigm penelitian, dan hipotesa penelitian.

BAB III : Bab ketiga, merupakan metode penelitian. Bab ini terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variable dan indicator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrument penelitian, dan teknik analisa data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV : Bab keempat, merupakan hasil penelitian. Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian (analisis data).

BAB V : Bab kelima, merupakan penutup. Bab ini terdiri dari kesimpulan. Saran dan rekomendasi, serta keterbatasan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id