

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Seiring berkembangnya dunia *fashion*, berkembang pula *fashion* yang ada di Indonesia termasuk hijab, karena kebutuhan kaum perempuan mengenai hijab sangat bervariasi. Di Indonesia sudah banyak wanita yang menggunakan hijab, mulai dari anak kecil hingga dewasa. Dengan begitu, kebutuhan kaum perempuan akan hijab semakin meningkat karena orang tidak akan memakai hijab yang sama dalam beberapa hari pemakaiannya. Pasti mereka membutuhkan lebih banyak hijab untuk digunakan sehari-hari, mulai dari berbagai warna hingga model agar outfit yang digunakan terlihat cantik. Disitulah peluang bagi para pebisnis agar bisa menciptakan produk hijab yang berinovasi dan kreatif sesuai kebutuhan masyarakat.

Salah satu tempat yang memproduksi hijab di Kota Mojokerto ialah Industri Hijab QiQo.id Mojokerto. Industri ini adalah salah satu industri rumahan yang bergerak dibidang industri hijab untuk anak-anak hingga orang dewasa. Ciri khas dari produknya ialah hijab yang mengkombinasikan kain brukat yang didesain bervariasi. Industri Hijab QiQo.id berdiri sejak tahun 2017, dan hampir seluruh karyawannya merupakan wanita. Meskipun baru 2,5 tahun beroperasi namun produk hijab QiQo.id sangat populer dikalangan masyarakat. Dengan adanya produk yang sama meskipun dengan bahan dan merk berbeda yang beredar, itu membuktikan bahwasanya hijab QiQo.id sudah menguasai pasar. Meskipun banyak produk yang sama beredar, hijab QiQo.id masih menjadi primadona masyarakat.

Keberhasilan dengan melejitnya produk hijab QiQo.id di pasar tidak terlepas dari kerja keras dari seluruh karyawan yang telah berkontribusi didalamnya. Sebab Sumber Daya Manusia adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Pemanfaatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan secara profesional akan memberikan dampak positif, yaitu tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mengelola Sumber Daya Manusia sehingga dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas dapat mengembangkan inovasi dan kreatifitas yang dimilikinya dalam menciptakan produk-produk yang memiliki nilai jual tinggi.

Dalam pengembangan usaha, Industri Hijab QiQo.id berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapai tujuannya. Agar usaha yang dirintis bisa lebih maju dan produk yang ditawarkan bisa memperluas prospek penjualan ke daerah lainnya. Untuk mencapai tujuan, diperlukan performa kinerja dari karyawan yang baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam satuan waktu tertentu.

Pencapaian hasil kinerja yang tinggi akan memberikan dampak dalam meningkatkan produksi, sehingga upaya tersebut dapat peningkatan produksi dalam meningkatkan penjualan dari hijab QiQo.id. itu sendiri. Dengan peningkatan penjualan produk otomatis laba atau keuntungan juga bertambah. Kinerja yang tinggi dapat dilihat apabila karyawan telah mengoptimalkan kemampuannya dalam memberikan hasil yang terbaik.

Industri Hijab QiQo.id Mojokerto memiliki 3 devisi yakni bagian produksi, tim kreatif, dan bagian admin. Sistem gaji pada Industri Hijab QiQo.id dibagi menjadi dua bagian. Pertama bagi tim produksi yang menggunakan sitem

borongan, dimana mereka akan mendapatkan upah sesuai dengan hasil hijab yang diproduksi selama seminggu. Kedua, tim kreatif dan tim admin yang mendapatkan gaji perbulan.

Industri Hijab Qiqo.id Mojokerto tidak menerapkan sistem target dalam penyelesaian tugas dari masing-masing devisi. Karyawan bekerja sesuai kemampuan yang dimilikinya. Sehingga output yang dihasilkan oleh karyawan berbeda-beda, lebih jelasnya dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Hasil Karyawan Perhari pada Tahun 2019**

| No. | Devisi      | Hasil karyawan          |
|-----|-------------|-------------------------|
| 1.  | Produksi    | 15-30 hijab perhari     |
| 2.  | Tim kreatif | 2-5 model hijab perhari |

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Pemilik Industri

Dari data yang didapat bisa kita lihat, bahwasannya setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam kinerja. Ada karyawan yang menghasilkan hijab dalam produksi 15 hijab perhari, ada juga yang karyawan yang menghasilkan hijab dalam produksi 2x lipat yakni sebanyak 30 hijab perhari. Padahal serapan pasar mengenai penjualan produk sangat tinggi yakni sebesar 95% dari total produksi perhari. Ini membuktikan bahwa adanya ketidaksetaraan yang terjadi antar karyawan yang disebabkan dari hasil yang diperoleh oleh karyawan. Karyawan yang menghasilkan hijab dalam produksi kurang dari 30 hijab perhari menunjukkan bahwa efikasi diri mereka rendah. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya sendiri dalam mengatasi segala situasi untuk hasil yang optimal. Rasa percaya diri akan kemampuan yang dimiliki merasa kurang, padahal mereka bisa lebih produktivitas lagi. Oleh karena itu, perlu adanya sistem target dari industri ini sehingga hasil yang diperoleh bisa maksimal.

Sedangkan tim kreatif bertugas untuk menciptakan desain produk yang bervariasi sehingga mereka berusaha untuk berkreasi dengan kreatif menciptakan produk terbaru. Hasil model bervariasi yang diciptakan dari hijab Qiqo.id memberikan dampak yang begitu besar dimana hampir 80% konsumen membeli kembali dengan model yang sudah ada. Sehingga perlu adanya peningkatan terhadap efikasi diri pada karyawan agar kinerjanya lebih baik. Untuk meningkatkan efikasi diri dari setiap karyawan perlu peran pemilik agar memberikan motivasi terhadap karyawannya.

Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam hal sulit, orang yang memiliki efikasi diri rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada. Beberapa penelitian telah meneliti tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Sapta Rini (2018) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan dari Stevani Sebayang (2017) jika efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain efikasi diri, ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai atau prinsip yang diterapkan disuatu organisasi sebagai ciri khas dari organisasi itu sendiri. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas. Semakin banyak

anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut semakin kuat pula budaya itu sendiri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sandi (2016) dan Nellarianty (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemilik Industri Hijab Qiqo.id Mojokerto menerapkan budaya organisasi sebagai berikut:

1. Santai tapi tetap fokus terhadap tugasnya
2. Sholat 5 waktu

Kedua budaya organisasi tersebut diterapkan selama 2 tahun sejak Industri itu berdiri. Tujuan diterapkan budaya “santai” karna pemilik tidak ingin karyawannya merasa dibebani dan terlalu diatur selama bekerja. Sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman dan senang saat jam kerja berlangsung. Namun pada saat pengamatan yang saya lihat di lapangan, masih ada beberapa karyawan yang bercakap dengan rekan kerjanya, membeli makan diluar dan main *hand phone* saat jam kerja. Selain itu tingkat kedisiplinan karyawan dimana masih ada karyawan yang terlambat, hal tersebut bisa dilihat pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2 Tingkat Kedisiplinan Karyawan Tahun 2019**

| No. | Devisi                  | Persentase Kedisiplinan |
|-----|-------------------------|-------------------------|
| 1.  | Produksi                | 75%                     |
| 2.  | -Tim kreatif<br>- Admin | 85%<br>85%              |

Sumber: Hasil Wawancara Dengan Pemilik Industri

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa persentase tingkat kedisiplinan devisi produksi lebih rendah daripada devisi lainnya, . Artinya bagian produksi yang lebih sering terlambat datang saat bekerja, padahal jam masuk kerja yang

sudah ditetapkan mulai pukul 08.00-16.30 WIB. Informasi yang didapat dari pemilik bahwasanya karyawan yang terlambat tanpa ada alasan yang jelas. Sehingga pemilik kerap memberikan teguran terhadap karyawan yang terlambat tersebut. Hal ini membuktikan jika budaya organisasi yang berlaku kurang memberikan dampak positif terhadap karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Efikasi diri akan sangat mempengaruhi hasil dari tugas yang diserahkan kepada karyawan. Begitu juga dengan budaya organisasi berperan penting dalam mengatur perilaku karyawan dan membangun suasana yang kondusif. Budaya organisasi yang sesuai akan membawa mereka ke arah yang positif, sehingga dapat meningkatkan kinerja masing-masing karyawan. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut akan berdampak pada optimal atau tidaknya kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Agnesi C.M (2015) menyatakan bahwa efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan di Industri Hijab QiQo.id Mojokerto dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Hijab QiQo.id Mojokerto”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Hijab QiQo.id Mojokerto?

2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Hijab Qiqo.id Mojokerto?
3. Apakah efikasi diri dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Hijab Qiqo.id Mojokerto?
4. Diantara variabel efikasi diri dan budaya organisasi, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Industri Hijab Qiqo.id Mojokerto?

### **1.3 Tujuan**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah

1. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Hijab Qiqo.id Mojokerto
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Hijab Qiqo.id Mojokerto
3. Untuk mengetahui apakah efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Hijab Qiqo.id Mojokerto
4. Untuk mengetahui manakah yang berpengaruh dominan antara variabel efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Industri Hijab Qiqo.id Mojokerto

#### **1.4 Manfaat**

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian adalah

**1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

**2. Bagi Perusahaan**

Memberikan arahan bagi perusahaan yang berupa informasi-informasi yang tepat mengenai efikasi diri dan budaya organisasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

**3. Bagi Akademik**

Untuk menambah bukti empiris mengenai pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

**4. Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta sebagai bahan referensi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.