

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum

1.1.1. Profil Perusahaan

CV Rabbani Asysa (Rabbani) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang busana muslim dengan tagline *Professor Kerudung Indonesia*. Rabbani adalah salah satu perusahaan kerudung *instan* pertama dan terbesar di Indonesia. Produk andalannya berupa kerudung instan dan produk lain yang juga telah dikembangkan yaitu busana muslim diantaranya kemko, tunik, kastun, kemko, tunik serta perlengkapan lain seperti ciput/inner kerudung dan aksesoris.

Pada awal didirikan, Rabbani ingin merubah paradigma masyarakat yang memandang bahwa wanita yang memakai busana muslim itu tidak modis dan *stylish*. Untuk itu Rabbani hadir di tengah-tengah masyarakat untuk membuktikan bahwa wanita yang mengenakan busana muslim tidak ketinggalan zaman, mampu menyesuaikan dengan mode saat ini namun tetap mengikuti syariat agama.

Asal kata Rabbani terinspirasi dari salah satu surah di kitab suci Al-Qur'an yang artinya adalah "Para pengabdikan Allah SWT", yang bersedia mengajarkan dan diajarkan kitab Allah SWT (Q.S Ali Imron :79). Untuk melakukan pemasarannya, saat ini Rabbani memiliki 141 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dan luar negeri. Dari asal mula tersebut Rabbani mencoba untuk membangun bisnis dengan mencerminkan nilai-nilai keislaman yang kental dalam setiap lini usahanya. Kini Rabbani berkantor pusat di jalan Dipati Ukur No.44 Bandung, Jawa Barat. Rabbani juga membuat *websiteresmi* untuk mempermudah pelayanan mereka terhadap konsumen . *Website* resmi Rabbani adalah www.rabbani.co.id.

1.1.2. Logo Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

(Sumber : www.rabbani.co.id.)

1.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi Umum

1. Jangka panjang
Berjumpa dengan Allah SWT di surga firdaus
2. Jangka menengah
Membangun peradaban kerudung dunia 2020
3. Jangka pendek
Be a profesional mujahid

B. Visi Spesifik

Menjadi perusahaan kerudung terbaik dan terbesar di dunia tahun 2020

C. MISI

Menshibghoh fashion duniadengan syariah

1.1.4. Budaya Organisasi

A. Fokus Konsumen

Tujuan kami adalah menjadi retailer terpercaya dimanapun kami berada dengan memberikan standar yang tinggi untuk produk, jasa pelayanan dan sikap kami kepada seluruh pelanggan

B. Fokus Kualitas

Seluruh karyawan rabbani holding mendukung sepenuhnya pengembangan dan pemeliharaan budaya kualitas produk, untuk terus menerus meningkatkan standard kualitas produk, untuk meminimalisasi kegagalan dalam proses produksi dengan menitikberatkan pada pencegahan dengan memproduksi dengan baik dari awal dan untuk meningkatkan kepuasan konsumen dengan mengurangi pengembalian produk ke perusahaan.

C. Fokus Karyawan

Kami menganggap bahwa karyawan adalah asset yang paling berharga bagi perusahaan, sehingga kami menganggap karyawan harus kami kembangkan dan kami tingkatkan nilai kompetensinya secara terus-menerus, baik keterampilan, pengetahuan dan perilaku sehingga terbentuk karyawan yang kuat aqidahnya, kuat ruhiyahnya dan kuat jasadnya.

1.2. LATAR BELAKANG MASALAH

Dunia fesyen di Indonesia beberapa tahun terakhir mengalami perkembangan . Berdasarkan data dari Ditjen Pengembangan Ekspor Nasional, Kementrian Perindustrian secara umum, nilai ekspor produk fesyen Indonesia pada 2013 mencapai US\$ 11,78 miliar, bahkan pada periode Januari-Juli 2014 senilai US\$ 8,47miliar. Industri fesyen sangat berpotensi untuk berkembang di Indonesia mengingat Indonesia merupakan negara dengan penduduk terbesar ke 4 didunia. Berdasarkan data Tim Studi Ekonomi Kreatif – Kemenparekraf pada tahun 2014, sektor ekonomi kreatif memberikan kontribusi sebesar Rp 641,8

triliun terhadap PDB atau di atas sektor Pengangkutan dan Komunikasi serta sektor Keuangan, Real Estat, dan Jasa Perusahaan. “Dari jumlah tersebut, subsektor fesyen menyumbang sebesar 28,29 % atau setara Rp. 181,5 triliun, kedua terbesar setelah subsektor kuliner yang mencapai Rp. 208,6 triliun,” ungkap Menteri Perindustrian pada *website* resmi www.kemenperin.go.id. Menperin juga menjelaskan bahwa subsektor fesyen juga menyerap tenaga kerja terbanyak di antara subsektor industri kreatif lain, yaitu sebanyak 3.838.756 orang dari 1.107.956 unit usaha. Sementara itu, laju pertumbuhan ekspornya juga tertinggi dibandingkan subsektor industri kreatif yang mencapai 9,51 persen. “Fesyen berkontribusi sebesar Rp 76,78 triliun terhadap ekspor Indonesia,” tuturnya.

Dari beragam jenis fesyen yang ada, belakangan ini fesyen muslim semakin berkembang dan menjadi sorotan yang menarik dikalangan masyarakat muslim Indonesia . Bukan hal yang tidak mungkin mengingat populasi muslim indonesia yaitu sekitar 12,7 persen dari total muslim dunia. Berdasarkan *Indonesia Islamic Fashion Consortium* di tahun 2015 bahwa Indonesia akan menjadi kiblat fesyen muslim dunia pada tahun 2020. Berdasarkan data Organisasi Konferensi Islam (OKI), saat ini ekspor fesyen muslim Indonesia berada di peringkat ketiga dengan nilai US\$ 7,18 miliar, setelah Bangladesh senilai US\$ 22 miliar dan Turki senilai US\$ 14 miliar.

Dengan melihat data di atas tidak bisa dipungkiri bahwa usaha dibidang busana muslim begitu potensial di Indonesia. Hal ini tentunya menjadi peluang usaha yang sangat menggiurkan bagi perusahaan fesyen untuk saling bersaing agar dapat memaksimalkan peluang yang ada.

CV Rabbani Asysa merupakan brand busana muslim yang saat ini banyak dikenal oleh masyarakat Indonesia. Rabbani memulai bisnis pada tahun 1990an dengan misi untuk menshibgoh fashion dunia dengan syariah. Rabbani kini memiliki 141 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dan luar negeri. Salah satunya Rabbani Cabang Buahbatu. Untuk penelitian ini penulis meneliti CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu karena merupakan salah satu cabang dengan jenis *store* yang cukup besar (*sumber: hasil wawancara penulis*).

Dengan semakin banyaknya cabang Rabbani yang tersebar di Indonesia bahkan diluar negeri, Rabbani ingin selalu memberikan kinerja yang maksimal dan efektif. Sehingga Rabbani bisa menempatkan posisinya sebagai *brand* muslim yang unggul dalam bidang bisnis busana muslim. Sehubungan dengan hal tersebut salah satu hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mengatasi hal ini adalah *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja.

Parvar et al., (2013;136-144) menjelaskan definisi kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja (dari sudut pandang karyawan) dan efektivitas organisasi yang lebih besar (dari sudut pandang manajer). Kualitas kehidupan kerja juga berperan dalam memantau karyawan tentang kualitas pekerjaan mereka dan kualitas kehidupan kerja mereka membantu manajer untuk mendapatkan ide perbaikan dalam suatu organisasi. Perusahaan yang memiliki *Quality of Work Life*, artinya bahwa mereka memiliki supervisi yang bagus, kondisi kerja yang baik, penggajian dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerjaan menarik, menantang serta penuh reward. Pemenuhan kebutuhan karyawan dalam kehidupan kerja mampu memberi semangat bagi kinerja karyawan. Hal ini mampu memberikan dampak positif bagi karyawan karena perusahaan dianggap mampu memberikan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhannya.

Menurut Rolland K. Yeo dan Jessica Li (2011 :39-45) Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja :

- 1) Komunikasi
- 2) Kompensasi
- 3) Budaya Organisasi
- 4) Kepemimpinan
- 5) Kerjasama
- 6) Identitas Pekerjaan
- 7) Prestasi
- 8) Pelatihan dan pengembangan

Dari hasil wawancara dengan ibu Elya Anggraeni selaku *Supervisor Eksternal* Rabbani Cabang Buahbatu terdapat komunikasi didalam organisasi antar karyawan salah satunya dengan adanya *gathering* yang dilakukan karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu, jika terja permasalahan akan diselesaikan secara kekeluargaan dan keberadaan supervisor berperan penting sebagai media konsultasi karyawan jika memiliki suatu masalah. Kegiatan ini juga menjadi sarana penguatan kerjasama antar karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu.

Sistem kompensasi yang diterapkan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu terhadap karyawan ada dua jenis kompensasi :

- 1) kompensasi langsung seperti gaji dasar.
- 2) Kompensasi pelengkap seperti bonus, jaminan kesehatan dan lain-lain.

Budaya organisasi CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu tidak lepas dari nilai-nilai keislaman hal ini bisa dilihat dari visi perusahaan, misi perusahaan, nilai-nilai perusahaan dan kegiatan-kegiatan yang rutin dilakukan seperti melaksanakan shalat dhuha setiap pukul 08.00 WIB bagi setiap karyawannya, melakukan pengajian setiap 1 minggu sekali bagi karyawan wanita, itikaf 1 bulan sekali bagi karyawan pria, setiap karyawan diminta untuk selalu melakukan Amalan *yaumiyah* sebagai salah satu syarat absensi karyawan dan karyawan pun diminta untuk lebih memprioritaskan kewajibannya terhadap Allah S.W.T.CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu memiliki 22 orang pegawai untuk menjalankan aktivitas usahanya.

Tabel 1.1

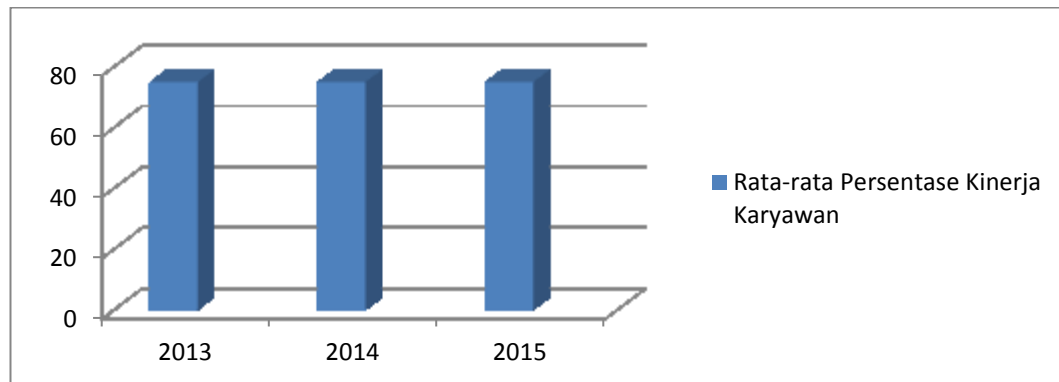
Data Jumlah Karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu

No.	Jabatan / Posisi Kerja	Jumlah
1	<i>Store Manager</i>	1
2	<i>Supervisor (SPV)</i>	2
3	Kepala Gudang	2
4	Asistant Gudang	2
5	Kasir	1
6	Pegawai Biro /Agen	1
7	<i>SCM</i>	14
	Jumlah	22

Sumber : Diolah dari hasil wawancara penulis.

CV Rabbani cabang Buahbatu termasuk jenis *Bunker Store*. *Bunker Store* merupakan store besar yang dengan kapasitas gudang penyimpanan yang relatif lebih besar sehingga ditempatkan di daerah dengan tingkat konsumsi yang tinggi. Hal ini agar Rabbani bisa secara maksimal memenuhi kebutuhan konsumen dengan permintaan yang tinggi. Karena kapasitas toko yang besar terdapat beberapa posisi yang ditentukan untuk oleh pihak manajerial Rabbani untuk menunjang kegiatan bisnis sehari-hari CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu. Penulis juga mendapatkan beberapa informasi mengenai data kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu.

Gambar 1. 2
Grafik Kinerja Karyawan



(Sumber : Diolah dari hasil wawancara penulis)

Dari data di atas dapat dilihat data kinerja karyawan dari tiga tahun terakhir tidak ada peningkatan yang signifikan dan relatif *stagnant* sekitar 75 % pertahun. Hal ini tentunya perlu perhatian lebih oleh pihak CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu mengenai sumberdaya yang mereka miliki. Perusahaan harus mampu meningkatkan performa karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Perusahaan juga harus mampu memahami apa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan. Salah satunya dari segi *Quality of Work Life* atau sering disebut kualitas kehidupan kerja yang telah dijelaskan sebelumnya

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noor Arifin (2012) mengenai analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja Pada CV Duta Senenan Jepara. Penelitian ini mengambil sampel 65 karyawan dari CV DUTA Senenan Jepara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerjanya; kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hasil menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan..

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “ANALISIS PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV RABBANI ASYSA CABANG BUAHBATU)”.

1.3. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah :

1. Bagaimana *Quality of Work Life* pada CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu?
3. Bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* yang terdiri dari Komunikasi, kompensai, dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu?
4. Bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* yang terdiri dari Komunikasi, kompensai, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu?

1.4. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* pada CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja karyawan pada CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* yang terdiri dari Komunikasi, kompensai, dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* yang terdiri dari Komunikasi, kompensai, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu.

1.5. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari adanya penelitian ini sebagai berikut:

A. Manfaat Akademis

Bagi kalangan akademis, penelitian ini sangat bermanfaat guna menambah pembendaharaan keilmuan dan penelitian khususnya di bidang analisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi CV Rabbani Asysa hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran manajemen sumber daya manusia CV Rabbani Asysa dan sumbang saran serta bahan evaluasi yang sangat berguna untuk meningkatkan keberhasilan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu dalam mempengaruhi pasar.
2. Bagi masyarakat penulis sangat berharap penelitian ini dapat menambah info yang lengkap mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu dan bagi masyarakat pada umumnya.

1.6. SISTEMATIKA PENELITIAN

Sistematika penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran umum mengenai penelitian.

Bab I Pendahuluan

Bab ini terdiri atas 6 sub-bab yaitu : gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Lingkup Penelitian

Berisi tentang tinjauan teori yang digunakan dalam melakukan penelitian, dan metodologi penelitian apa yang digunakan oleh penulis serta pembahasan dari penelitian yang dilakukan.

Bab III Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian yang akan dilakukan, meliputi jenis penelitian yang digunakan, variable penelitian dan operasional variable, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini berisi mengenai pengolahan data dan hasil penelitian yang kemudian dianalisis untuk memberikan jawaban atas masalah-masalah penelitian.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bagian ini akan mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi teoritis maupun implikasi manajerial, keterbatasan dalam melakukan penelitian, serta rekomendasi yang dapat menjadi acuan atau masukan bagi penelitian selanjutnya.