

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis kuliner saat ini telah berkembang dengan pesat. Tidak hanya dikota besar seperti Jakarta, Surabaya, Semarang dan sebagainya, bisnis kuliner telah menjadi bisnis yang memiliki prospek cerah karena banyak masyarakat di Indonesia yang menggemari makanan di restoran atau tempat kuliner, tidak hanya di mall-mall saja namun sampai ke pelosok kotapun tetap ramai dikunjungi konsumen. Seperti halnya di Purwokerto, salah satu kota di Jawa Tengah bagian Selatan. Merupakan kota yang berkembang menjadi pusat kota yang ditandai dengan banyaknya mall-mall, swalayan sampai kawasan bisnis yang sangat ramai (Koinwork, 2020).

Kawasan kuliner dikota Purwokerto terus bertambah, seiring bisnis semakin berkembang hingga menciptakan kawasan wisata kuliner. Orang purwokerto selama ini sudah banyak mengenal kawasan kuliner contohnya di Jl. Suparno atau kawasan GOR Satria dan sepanjang Jl. HR Bunyamin. Terbaru beberapa lokasi mulai tumbuh, seperti di Jl. Konsen dan Jl. S. Parman juga menjadi lokasi yang dilirik para investor untuk membuka restoran, usaha kuliner Purwokerto. Menurut Merakarno Rachusna menilai kota Purwokerto masih potensial untuk usaha kuliner. Prospek pasarnya cukup bagus karena di Purwokerto terdapat beberapa Universitas, perkantoran, warga pendatang dan mahasiswa. Seperti dapat dilihat dari data

statistik rumah makan di Purwokerto khususnya kabupaten Banyumas tiap tahun jumlah rumah makan terus meningkat, seperti dari tahun 2012-2013 rumah makan di purwokerto meningkat 46%, dan tahun 2014 meningkat sebesar 156%, sedangkan tahun 2015-2016 meningkat 200%.(Suara merdeka, 2016). Berdasarkan keterangan diatas, kabupaten Banyumas terutama kota Purwokerto mengalami peningkatan rumah makan dari tahun ke tahun.

Kunci sukses bisnis kuliner adalah dengan adanya pengalaman, pengalaman tidak harus didapat dari melakukan bisnis kuliner sendiri sebelumnya. Namun juga bisa ketika kita bergabung dengan komunitas bisnis dll. Lalu selanjutnya ada pengetahuan, pengalaman akan memberikan berbagai pengetahuan lapangan yang tidak bisa didapatkan hanya dengan belajar secara teori. Meski begitu pengetahuan dalam bentuk teori tetap dibutuhkan untuk memperluas pandangan dan wawasan guna mengambil keputusan dalam berbisnis kuliner (Panda Gila, 2019).

Sambel Layah Corporation atau yang sering disebut Sl Corp pertama kali di Purwokerto pada 04 April 2013, dan berada di Jl. Suwatio No. 13B, Teluk, Purwokerto Selatan, Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia 53145. Hingga saat ini rumah makan sambel layah ini masih menjadi fenomenal karena memiliki cabang hingga 60 lebih outlet yang tersebar diberbagai wilayah jawa khususnya Jawa Tengah. Prestasi yang didapat dari sl corp sendiri belum genap 4 tahun, namun perkembangan di rumah makan ini sangat luar biasa. Sl Corp sendiri mempunyai berbagai kegiatan yang biasanya dilakukan bersama karyawannya, contohnya seperti melakukan acara gethtreing diberbagai

tempat, dan program yang terbaru dari SL Corp yaitu melakukan launching gerakan infaq beras.(SL Corp, 2010).

SL Corp itu sendiri merupakan perusahaan kuliner dari Purwokerto yang mereknya sudah dikenal masyarakat. Dan terus berkembang dan menjadi perusahaan yang selalu bermanfaat sebesar-besarnya untuk masyarakat.SL Corp sendiri mempunyai misi dan visi. Misi dari SL Corp berkeinginan untuk mencapai 1000 outlet pada tahun 2021, inovasi dan penyempurnaan berkelanjutan, memegang teguh dan berstandarisasi produk dan layanan, dan membangun semangat karyawan yang religius. Visi dari SL Corp adalah“ingin menjadi perusahaan dahsyat dan fenomenal yang mengutamakan manfaat besar bagi masyarakat, berawal dibidang usaha kuliner dan berkembang ke berbagai bidang usaha dengan tujuan mencapai kesuksesan dunia dan akhirat. SL Corp juga mempunya nilai-nilai untuk para karyawannya yaitu profesional, integrasi atau istiqomah, kejujuran, inovatif dan religius”. Dan kesuksesan SL Corp tak lepas dari nilai-nilai ketuhanan yang mereka terapkan. Dalam menjalankan bisnisnya mereka selalu menanamkan pelajaran religius kepada para karyawannya (SL Corp, 2010).

SL Corp Purwokerto meskipun merek (brand) ini telah terkenal dan mampu membuka cabang-cabang baru di berbagai kota, namun semakin ketatnya persaingan bisnis kuliner berdampak pada semakin meningkatnya tuntutan konsumen dalam hal pelayanan. Hal ini perlu diantisipasi dengan strategi yang tepat, diantaranya pertama owner mempunyai pengalaman yang bagus dalam bisnis kuliner. Kedua, owner memiliki basic marketing yang

akurat. Ketiga, strategi pemasaran owner mengena ke sasaran. Keempat, sistem management yang bagus dan tertata. Kelima, pelayanan dan pengembangan yang selalu berinovasi.

Berdasarkan hasil survei peneliti tahun 2020 dengan metode bertanya langsung kepada HRD (*Human Resource Derpartement*) pada SL Corp Purwokerto peneliti mendapatkan informasi yaitu, terdapat masalah tentang kinerja karyawan yang kurang baik. Hal tersebut ditandai dengan keluar masuknya karyawan, sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias dalam bekerja, dan kurang memiliki keinginan untuk berusaha bekerja dengan baik. Etika kerja islami dan komitmen organisasi perlu mendapatkan perhatian untuk dikaji, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian di SL Corp Purwokerto belum banyak diteliti.

Penelitian Derry Pratama Citra (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara etika kerja islami terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah faktor utama dalam memastikan organisasi berjalan dengan lancar dan sukses. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi (Yeh et.al., 2012). Etika kerja islami adalah etika kerja yang menuntut kita untuk bekerja dengan giat, akan tetapi hasil kerja bukan hanya untuk kita diri sendiri namun juga bermanfaat untuk kepentingan orang lain.

Etika kerja islami menekankan kreativitas kerja sebagai suatu sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan dan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan

dalam kehidupan. Karyawan akan bersikap positif manakala mereka puas dan sebaliknya akan bersikap negatif jika mereka tidak puas. Komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku individu terhadap suatu organisasi yang mau bertahan dalam suatu organisasi dan tetap berada di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi tersebut (Andhika, 2018). Dalam persaingan bisnis yang ketat seperti sekarang etika yang baik sangat dibutuhkan untuk mendorong individu melakukan usaha terbaiknya dan bekerja keras serta akan meningkatkan komitmen dan tanggung jawab terhadap apa yang sedang dilakukan oleh seorang karyawan di tempat kerja yang pada akhirnya menggapai keberhasilan dan tujuan dari perusahaan (Sunaryo, 2015).

Etika kerja islami dikaji di penelitian ini, sebab menurut Hana (2015) etika kerja islami merupakan serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya, tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena halal dan haram. Permasalahan yang muncul terkait etika kerja islami pada SL Corp Purwokerto adalah persentase ketidakhadiran karyawan. Hal ini dapat menjadi tolak ukur etika kerja islami dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat etika kerja karyawan. Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja

karyawannya. Hasil penelitian tersebut telah membuktikan bahwa etika kerja islami sangat relevan dikaji dalam penelitian ini.

Penelitian Farisul Adab (2015) menunjukkan pengaruh signifikan antara etika kerja islami terhadap komitmen organisasi. Derry Pratama (2018), Amirus Sodip (2018) didalam penelitiannya menyatakan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Indira Tiara (2016), Oky Pratama (2015), dan Yessica Nathania (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat menghasilkan performa kerja yang baik, rendahnya tingkat absensi kehadiran dan tingkat keluar-masuk karyawan (Permata, 2017). Penelitian Ranty Sapitri (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sutrisno (2018) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengepresikan perhatian dan partisipasi terhadap organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi dapat menghasilkan performa kerja yang baik, rendahnya tingkat absensi kehadiran dan tingkat keluar-masuk karyawan (Permata, 2017).

Komitmen organisasi dikaji di penelitian ini sebab karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila : (1) memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, (2) berkeinginan untuk berusaha ke

arah pencapaian tujuan organisasi, dan (3) memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan SL Corp Purwokerto. Permasalahan yang muncul terkait komitmen organisasi pada SL Corp Purwokerto adalah adanya indikasi-indikasi kalau komitmen di antara karyawannya mulai menurun sekitar beberapa bulan terakhir ini. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos dan meninggalkan jam kerja. Hasil penelitian tersebut telah membuktikan bahwa komitmen organisasi sangat relevan dikaji dalam penelitian ini. Ghorbanpur (2014) didapatkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan, maka komitmen organisasi sangat relevan di kaji dalam penelitian ini.

Menurut seseorang yang telah berkunjung ke SL Corp Purwokerto terdapat banyak keluhan yang didapatkan seperti pelayanannya kurang ramah, karyawan laki-laki masih banyak yang merokok, karyawan perempuan menggunakan hijab tetapi tidak syar'i. Kondisi demikian membuat objek SL Corp Purwokerto perlu meningkatkan etika kerja islami untuk membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal dalam bekerja. Selain itu karyawan juga harus mengoptimalkan komitmen organisasi, dengan adanya komitmen

organisasi karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan di SL Corp akan lebih meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu, etika kerja islami pada penelitian Sutono dan Fuad (2009) menunjukkan bahwa tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Derry (2018) menunjukkan sebaliknya bahwa etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Madjida (2019) juga menunjukkan bahwa etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Indira (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Marsoit *et al*(2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sapitri (2016) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Area Pekanbaru”. Perbedaan ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti menambahkan 1 variabel bebas yaitu etika kerja islami karena pada penelitian terdahulu oleh Amirus (2018) menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Anna dkk (2016) menyatakan bahwa etika kerja islami secara signifikan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian variabel etika kerja islami untuk mengetahui lebih jauh bagaimana pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dan mengangkat judul :**“Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Di Sambil Layah Corp Purwokerto.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka penulis akan merumuskan permasalahan tersebut sebagai berikut :

1. Apakah Etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah Etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Apakah Etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

C. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas, maka penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi. Dan penelitian ini dibatasi pada variabel (X) etika kerja islami, variabel (Z) komitmen organisasi, Variabel (Y) adalah kinerja karyawan di SL CORP Purwokerto.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan pada SL Corp Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan etika kerja islami terhadap komitmen organisasi pada SL Corp Purwokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada SL Corp Purwokerto.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada SL Corp Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Manajer SL CORP Purwokerto

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pemimpin SL CORP Purwokerto untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi.

3. Bagi peneliti
 - a. Dapat mengetahui aplikasi khususnya teori di lapangan.
 - b. Sebagai syarat kelulusan program manajemen S1 fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah purwokerto.

