

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bisnis kuliner merupakan salah satu usaha dibidang warung makan yang akhir-akhir ini telah menunjukkan perkembangan yang cukup pesat. Industri kuliner saat ini terdapat banyak alternatif produk baru yang ditawarkan kepada konsumen, produk baru yang lahir membuat persaingan antar produsen semakin kuat. Pengaruh globalisasi dalam dunia industri ini telah menyebabkan persaingan antar tiap perusahaan yang semakin ketat dan kompetitif, berdasarkan hal tersebut maka perusahaan dituntut untuk dapat terus berkembang sehingga mampu menghadapi persaingan yang ada. Berikut merupakan data dari Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Jawa Tengah yang menunjukkan berkembangnya usaha restoran dan rumah makan di Kabupaten Banyumas.

Tabel 1.1
Perkembangan jumlah restoran dan rumah makan Kabupaten Banyumas tahun 2012 - 2016

Tahun	Jumlah
2012	46
2013	46
2014	156
2015	200
2016	200

Sumber : Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Jawa Tengah (2017)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa dari tahun 2012 hingga 2016 jumlah restoran dan rumah makan menurut Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Jawa Tengah pada Kabupaten Banyumas semakin meningkat. Pertumbuhan jenis usaha tersebut banyak dijumpai dan tersebar diberbagai sudut Kota Purwokerto. Purwokerto merupakan salah satu tempat wisata kuliner di Jawa Tengah yang menjadi daerah favorit untuk berburu kuliner, karena hampir di sepanjang jalan Purwokerto tersebar berbagai jenis makanan mulai dari yang berkelas elit sampai warung pinggir jalan salah satunya yaitu Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya (APS). Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya (APS) yang merupakan salah satu jenis usaha waralaba yang menerapkan kaidah-kaidah islam dalam menjalankan bisnisnya. APS yang mengusung motto “*Halalan Thayyiban*” yaitu dengan mengutamakan kehalalan bukan sekedar dari bahan baku, melainkan hingga proses pemotongan bahan baku, dan proses pengolahannya. Di Purwokerto terdapat 3 cabang Ayam Penyet Surabaya salah satunya terletak di Jalan Dr. Angka No. 78B. APS dalam menjalankan bisnisnya yaitu dengan menerapkan *spiritual company* pada perusahaannya dengan membuat beberapa peraturan yang wajib ditaati oleh karyawannya, mulai dari perekrutan karyawan yang mewajibkan karyawan harus beragama islam dan bisa mengaji, karyawan harus berbusana sesuai syariat islami yaitu menutup aurat.

Banyaknya persaingan di bidang kuliner sehingga mendorong perusahaan untuk menciptakan sebuah keunggulan. Salah satu faktor yang harus diperhatikan yaitu menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Apabila dikaitkan dengan pencapaian atas kinerja dalam bekerja di Ayam Penyet Surabaya maka dapat diketahui dari perbandingan antara target jumlah produk yang harus dihasilkan para karyawan dengan realisasi jumlah produk dihasilkan yang secara lengkap disajikan dalam tabel.

Tabel 1.2
Data Jumlah Produksi
Pada Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto
Bulan Maret 2017-2018

Bulan	Target (Porsi)	Realisasi (Porsi)	Selisih
Maret	15.000	15.326	2,17%
April	15.000	15.128	0,85%
Mei	15.000	14.814	1,24%
Juni	15.000	14.512	3,25%
Juli	15.000	14.136	5,76%
Agustus	15.000	14.789	1,40%
September	15.000	15.113	0,75%
Oktober	15.000	15.042	0,28%
November	15.000	14.775	1,5%
Desember	15.000	14.593	2,71%
Januari	15.000	14.347	4,35%
Februari	15.000	14.129	5,8%
Maret	15.000	14.017	6,55%

Sumber : Warung Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto

Berdasarkan data produksi diatas menunjukan bahwa target penjualan Ayam Penyet Surabaya Purwokerto selama periode Maret 2017-Maret 2018 mengalami fluktuasi yang memiliki kecenderungan ke arah penurunan. Pada bulan mulai Mei – Agustus target penjualan mengalami penurunan dan pada 5 bulan terakhir juga target penjualan mengalami penurunan, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum para karyawan belum mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan permasalahan kinerja yang terjadi di Ayam Penyet Surabaya tersebut adalah mereka sering mengalami kesulitan dalam memenuhi target pencapaian penjualan, disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan manajemen sehingga etos kerja yang dimiliki karyawan kurang yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam tercapainya tujuan perusahaan salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaannya. Menurut Terry (1972) dalam Rahman dan Esterina (2018) Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan untuk

menciptakan organisasi yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif dan dapat memobilisasi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di Indonesia sebagai negara yang mayoritas penduduknya adalah muslim, sudah seharusnya jika dalam hal kepemimpinan menempatkan syariah Islam atau kepemimpinan Islami sebagai hal yang dominan (Caniago, 2010). Kepemimpinan (leadership) merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi SDM untuk berprestasi. Menurut Nawawi (1993) Kepemimpinan Islam adalah kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah SWT, baik dilakukan secara bersama-sama maupun perseorangan, dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui Rosul-Nya Muhamad SAW.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan oleh Ithri dan Cahyono (2018) mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Aswadi (2017) mengemukakan bahwa pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan hasil antara hasil penelitian terdahulu tentang Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan akan lebih maksimal lagi, apabila dilandasi dengan nilai-nilai kerja yang sesuai dengan keyakinan dalam dirinya. Etos kerja yang tinggi bisa meningkatkan dan mendorong kreativitas, kerjasama, motivasi, bahkan kinerja seseorang. Menurut Sinamo (2005) dalam Maharani dan Efendi (2017) Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigam kerja yang integral. Apabila seseorang dibimbing dengan ajaran-ajaran Islami yang baik, bisa menghasilkan kebiasaan yang baik dan sifat yang baik, serta memungkinkan seseorang untuk berperilaku jujur, loyal, dapat dipercaya dan mempunyai kemauan yang tinggi dalam bekerja.

Etos Kerja Islam menurut Tasmara (2002) dalam Anoraga (2015) adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa Etos Kerja Islami memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mauliza, dkk (2016) menemukan bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian diatas, penelitian yang dilakukan

oleh Sutono dan Budiman (2009) menemukan bahwa Etos Kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan dan etos kerja, budaya organisasi dapat dikatakan sebagai bagian dari variabel organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Greenberg dan Baron (2000) dalam Nugraha, dkk (2019) budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Menurut Robbins dan Judge (2002) dalam Sagita, dkk (2018) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi

Penelitian yang dilakukan Sagita, dkk (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian berbeda dari Edwar (2016) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan perbedaan antara hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Penelitian-penelitian tersebut belum mampu menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan memuaskan sebab terdapat

berbedaan hasil kesimpulan dari penelitian tersebut, sehingga fenomena diatas dapat dijadikan permasalahan dalam penelitian ini dan perlu penelitian lanjutan mengenai kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Ithri dan Cahyono (2018) yang berjudul pengaruh “budaya organisasi dan gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan”. Peneliti menambahkan satu variabel yaitu etos kerja islami yang diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Desky (2014) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Banyak faktor yang menjadikan sebuah bisnis atau organisasi bisa berhasil, sehingga peneliti ingin mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada bisnis kuliner pada Ayam Penyet Surabaya Purwokerto.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etos Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada Ayam Penyet Surabaya Purwokerto”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Ayam Penyet Surabaya?

2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Ayam Penyet Surabaya?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Ayam Penyet Surabaya?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan diatas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya permasalahan ini dibatasi oleh objek penelitian pada Ayam Penyet Surabaya, dengan kriteria responden ini hanya karyawan yang telah menjadi karyawan tetap di Ayam Penyet Surabaya. Pada penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel independen (Kepemimpinan Islami, Etos Kerja Islami, Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Ayam Penyet Surabaya Purwokerto
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Ayam Penyet Surabaya Purwokerto
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Ayam Penyet Surabaya Purwokerto

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang adanya pengaruh kepemimpinan islami, etos kerja islami, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Purwokerto

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan sumber referensi penelitian tentang kinerja karyawan. selain itu, diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan teori mengenai pengaruh kepemimpinan islami, etos kerja islami, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan islami, etos kerja islami, dan budaya organisasi.

c. Bagi Peneliti

Sebagai bahan informasi bagi peneliti dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

