

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk mendukung operasi organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah prosedur untuk mengatasi berbagai masalah yang melibatkan karyawan, pekerja, dan pekerja lainnya (Sinambela, 2017). Perusahaan harus banyak berinvestasi dalam sumber daya manusia untuk secara efektif mengelola, mengatur, dan menggunakan tenaga kerja mereka untuk mencapai tujuan bisnis (Chandra et al, 2018). Karyawan harus, tentu saja, tampil di level tertinggi mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM), menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), merupakan faktor penting dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien. Saat ini, memiliki banyak sumber daya manusia tidak ada gunanya jika sumber daya tersebut tidak dapat diandalkan untuk bangsa. Banyak negara saling bersaing untuk meningkatkan sumber daya manusianya agar menjadi negara maju, apalagi di era digitalisasi ini. (www.liputan.com)

Sangat mudah untuk melihat restoran baru dibuka di sekitar kita; industri restoran adalah salah satu yang tak ada habisnya. Dari waralaba besar yang terus mengembangkan jaringan bisnisnya hingga Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang tak terhitung banyaknya. Industri kuliner juga dipengaruhi oleh ekonomi. Industri kuliner terus kehilangan pelanggan sebagai akibat dari krisis ekonomi, yang juga menyebabkan penurunan belanja konsumen. Akibatnya, ada

banyak individu yang menganggur, yang juga berdampak pada pengeluaran. Pendapatan perusahaan telah berkurang sebagai hasilnya, yang memiliki efek lain. Badan Pusat Statistik melaporkan bahwa pertumbuhan PDB Indonesia tumbuh pada triwulan III tahun 2021, yaitu :

Tabel 1.1
Data Statistik Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan Ekonomi Indonesia triwulan III-2021 terhadap triwulan III-2020
3,51 persen
Sisi produksi, Lapangan Usaha Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial
14,06 persen
Komponen Ekspor Barang dan Jasa mengalami pertumbuhan tertinggi sebesar
29,16 persen

Hampir seluruh wilayah Indonesia mengalami peningkatan pertumbuhan ekonomi (y-on-y) pada triwulan III tahun 2021, kecuali sebagian pulau Bali dan Nusa Tenggara yang pertumbuhannya mengalami kontraksi sebesar 0,09 persen. Sedangkan di Pulau Jawa kontribusinya meningkat sebesar 3,03 persen menjadi 57,55 persen. Pertumbuhan ekonomi ini menunjukkan bahwa Indonesia telah pulih setelah mengalami tekanan selama beberapa kuartal terakhir akibat COVID-19.

Kota Purwokerto terkenal memiliki berbagai macam makanan dengan harga murah juga enak, pengusaha makanan berlomba-lomba menawarkan makanan dengan harga relatif murah dan kualitas baik. Salah satu tempat makan atau restoran adalah Sambel Layah Corp. Sambel Layah Corp merupakan jenis perusahaan yang berjalan dibidang kuliner dan menyajikan makanan berat dengan menu Indonesia yang menawarkan berbagai macam jenis sambel dan hal tersebut menjadi ciri khas Sambel Layah Corporation (SL Corp).

Selain itu Sambel Layah Corp saat ini memiliki tagline yang digunakan yaitu “Dahsyat dan Fenomenal” Arti dari tagline adalah mampu menyediakan layanan bagi semua kalangan dari remaja sampai dewasa. Salah satu konsep outlet modern yang disediakan oleh Sambel Layah Corp adalah #WKWK Food AndDrink yang mampu menarik para remaja melalui konsep desain yang unik, modern dan “hitz” sehingga mampu bersaing dengan pelaku usaha sejenis dan dapat mempertahankan eksistensinya. Untuk brand lain yang dimiliki oleh Sambel Layah Corp juga mempunyai berbagai konsep yang unik, tentunya dengan menghadirkan inovasi produk dengan bahan baku yang berkualitas (www.sambellayah.co.id).

Sumber daya manusia merupakan unsur penting bagi perusahaan. Sama halnya dengan Perusahaan Sambel Layah Purwokerto, sumber daya manusia disana sangat baik karena karyawan selain melayani para pengunjung yang datang, juga dituntut untuk disiplin dalam beribadah dan presensi kehadiran seluruh karyawan menggunakan fingerprint. Sambel Layah Corp juga memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk umroh tetapi agar karyawan bisa mendapatkan kesempatan tersebut karyawan harus memenuhi beberapa kriteria yaitu dilihat dari nilai ibadah, disiplin, survey, hafalan Al-Qur’an dan panggilan dari undian. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Sambel Layah Corp mengadakan agenda tahunan yang bertujuan meningkatkan keakraban dan semangat kerja karyawan berupa *gathering* di berbagai daerah. Selain itu, untuk meningkatkan keakraban dan kekompakan lingkungan kerja karyawan, Sambel Layah Corp juga mengadakan wisata bagi karyawan. Dalam setiap kinerja

Sambel Layah Corp selalu membiasakan karyawan dalam kegiatan kerohanian (www.sambellayah.co.id).

Semua perusahaan harus bertujuan untuk kinerja staf yang tinggi. Hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya menunjukkan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan. Personil Sambel Layah Corp. yang akan dievaluasi dalam penelitian ini kualitas kinerjanya adalah. Keterlibatan karyawan ditemukan oleh Cahyandani (2021) berdampak pada kinerja. Pekerja yang percaya diri akan mampu mengerahkan seluruh upaya yang diperlukan untuk memenuhi tujuan, visi, dan tujuan perusahaan (Kahn dalam Giovanni, 2018).

Keterlibatan karyawan adalah sejauh mana pekerja melakukan upaya yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan organisasi dan memiliki fleksibilitas untuk memilih cara terbaik untuk melaksanakan tugas-tugas penting untuk mencapai tujuan organisasi (Albrecht dalam Sanda Paluta, 2018). Menurut Markos dan Sridevi dalam Victoria (2018), employee engagement melibatkan perasaan bersemangat dan dedikasi yang memberdayakan orang dan membantu mereka meningkatkan upaya mereka untuk mendukung keberhasilan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang secara aktif terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung berkinerja lebih baik, yang berdampak positif pada kinerja organisasi. Pada hakekatnya keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kontribusi masing-masing orang (Siswono dan Sim, 2016). Di Sambel Layah Corp., memberikan produk dan layanan terbaik membutuhkan karyawan yang memiliki pelayanan tinggi, antusias, dan kuat dalam kesatuan organisasi sehingga dapat

berkontribusi secara optimal, memiliki inisiatif untuk memberikan dampak positif dalam pekerjaan, berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. , dan tentunya berdampak pada kemajuan perusahaan. Karyawan di Sambel Layah Corp. sangat dapat diandalkan dalam hal datang ke kantor tepat waktu. Selain bekerja secara aktif, karyawan juga menghargai kerja tim yang kuat. Keterlibatan karyawan telah ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Chandra (2018), Cahyandani (2021), Victoria dan Rahardja (2018), Wijaya dkk (2020), Siswono dan Sim (2016), dan Paluta dkk (2018), sedangkan Handoyo dan Setiawan (2017) tidak menemukan hubungan seperti itu.

Religiusitas adalah faktor lebih lanjut yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Pola pikir religius juga diperlukan dalam sebuah perusahaan karena umat beragama secara konsisten menunjukkan sikap yang lebih baik, ramah saat melayani klien, bekerja dengan jujur, dan selalu berperilaku cerdas ketika menghadapi hambatan di tempat kerja. Dalam Mahmudi (2020), Imam Hariyadi mendefinisikan religiusitas sebagai ekspresi yang dibuat oleh seseorang baik secara fisik maupun psikis karena orang tersebut secara individu menganut standar, adat, ritual, dan hukum yang digariskan dalam agamanya. Seseorang yang dibesarkan dengan keyakinan agama memiliki sikap religius, yaitu kecenderungan untuk selalu patuh, yang diwujudkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Staf Sambel Layah Corp. diharapkan dapat menjalankan ibadah dengan disiplin, termasuk shalat lima waktu berjamaah yang wajib diucapkan saat memasuki waktu shalat. Karyawan juga didorong untuk mengaji sunnah duha, pergi mengaji, dan belajar Al-Qur'an secara rutin. Meskipun demikian, masih ada beberapa

pekerja yang belum mengadopsi prinsip-prinsip perusahaan karena belum mampu mengubah perilaku perusahaan. Sesuai dengan standar dan pedoman yang telah ditetapkan dalam agamanya, seorang yang beragama harus senantiasa berusaha untuk melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan saat bertindak dan bertindak dalam setiap aktivitas, menurut Amaliah dkk. (2015). Menurut penelitian Maulana (2020), Prasetyo dan Anitra (2020), Anwar dkk. (2018), Hariyadi dan Mahmudi (2020), dan lain-lain, agama memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan temuan Melinda (2021) yang tidak memiliki dampak tersebut.

Reward adalah elemen berikutnya yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Reward menurut Purnama (2015:13), adalah suatu cara pengakuan atas suatu prestasi tertentu yang diberikan oleh organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai baik berupa materil maupun non materil agar mereka dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi, motivasi dan prestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sambel Layah Corp. kini menawarkan berbagai insentif kepada para pekerjanya. Hal ini sejalan dengan kebijakan manajemen Sambel Layah yang menyatakan bahwa insentif diberikan kepada anggota staf yang melakukan tugasnya dengan baik dan memberikan kontribusi positif bagi bisnis secara keseluruhan. Mereka telah berkontribusi pada kesuksesan bisnis dengan menawarkan program untuk renovasi rumah dan membayar staf dengan tunjangan pendidikan anak. Pemberian hadiah atau penghargaan kepada pekerja yang berprestasi seharusnya dapat menginspirasi semua karyawan dan mendorong mereka untuk berlomba-lomba menunjukkan prestasi kerja mereka, yang keduanya dapat menyebabkan peningkatan take-home pay karyawan seiring

dengan meningkatnya pendapatan perusahaan. Menurut penelitian sebelumnya, reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ahmad Fahreza, 2020). Hal ini dikuatkan oleh penelitian Suryadilaga et al. (2016), Fadli (2017), Nurushshobakh (2017), Nompoo dan Pandowo (2020), dan Ndungu (2017), sedangkan penelitian Adolfini (2017) mengklaim bahwa penghargaan tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu, masih terdapat beberapa kelemahan. Dalam penelitian terdahulu mengenai *Employee Engagement* memiliki beberapa kelemahan seperti dalam penelitian Chandra dkk (2018), Pramita Trisnani Cahyandani (2021) dan Debby Siswono dan Sim (2016) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun sampel yang digunakan masih sedikit yaitu dibawah 70 responden.

Kemudian dalam penelitian terdahulu mengenai religiusitas seperti Maulana (2020), Prasetyo dan Anitra (2020) dan Anwar dkk (2018) menyebutkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun penelitian tersebut memiliki kelemahan R^2 yang masih rendah yaitu 0,001 sampai 0,393. Penelitian ini diharapkan akan memiliki R^2 yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.

Sedangkan dalam penelitian terdahulu tentang *reward* kelemahannya adalah seperti dalam penelitian Nompoo dan Pandowo (2020), Nurushshobakh (2017) dan Fadli (2017) yang menunjukkan sampel yang digunakan masih sedikit yaitu dibawah 45 responden. Oleh karena itu penelitian ini akan menguji kembali dengan jumlah sampel 134 responden.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Chandra dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Alumindo”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *employee engagement* berengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Alumindo. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu menambahkan variabel independen religiusitas dan *reward*, yang dimana pada penelitian Maulana (2020) religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian Fahreza (2020) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan berikutnya dengan penelitian terdahulu adalah subjek penelitian yang dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Cahaya Alumindo sedangkan pada penelitian ini adalah Sambel Layah Corp.

Oleh karena itu berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh *Employee Engagement*, Religiusitas dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Sambel Layah Corp”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Employee Engagement*, Religiusitas, dan *Reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sambel Layah Corp?
2. Apakah *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sambel Layah Corp?
3. Apakah Religiusitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sambel Layah Corp?

4. Apakah *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sambel Layah Corp?

C. Pembatasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan penelitian maka dibuatlah batasan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya *Employee Engagement*, Religiusitas, dan *Reward* di Perusahaan Sambel Layah Purwokerto.
2. Obyek penelitian dilakukan di Perusahaan Sambel Layah Purwokerto.
3. Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Desember 2021-Januari 2022.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *Employee Engagement*, Religiusitas, dan *Reward* terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sambel Layah Corp.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sambel Layah Corp.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Religiusitas terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sambel Layah Corp.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Reward* terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sambel Layah Corp.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Perusahaan Sambel Layah Corp

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Sambel Layah Corp khususnya melalui *Employee Engagement*, *Religiusitas*, dan *Reward*.

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan literatur manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *Employee Engagement*, *Religiusitas*, dan *Reward* serta kinerja karyawan pada industri retail.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini, untuk pengaplikasian ilmu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang *Employee Engagement*, *Religiusitas*, dan *Reward* yang telah didapatkan untuk lebih dikembangkan dan diaplikasikan didunia kerja sehingga kualitas kinerja menjadi lebih baik. Serta sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen.