

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktifitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sinambela, 2017). Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Pratiwi dan Martono, 2017). Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan (Primananda dan Djastuti, 2015).

Menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi (PANRB), menyatakan pembangunan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci penting guna mendorong tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Saat ini jumlah SDM yang melimpah tidak akan berarti jika sebuah Negara tidak memiliki SDM yang andal. Terlebih pada era digitalisasi

seperti saat ini, banyak Negara didunia yang berlomba untuk menjadi Negara maju melalui pengembangan SDM yang dimiliki (www.liputan6.com).

Menurut Menteri Ketenagakerjaan, menilai ekosistem ketenagakerjaan di Indonesia kaku. Hal ini membuat masyarakat kesulitan mendapatkan pekerjaan meskipun memiliki pendidikan. Selain itu kualitas sumber daya manusia (SDM) juga mempengaruhi ekosistem ketenagakerjaan di Indonesia. Hal yang perlu di perhatikan untuk meningkatkan SDM adalah memiliki SDM yang baik dan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih dinamis (www.liputan6.com).

Tabel 1.1
Data Statistik Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan Ekonomi Kuartal II tahun 2018 sebesar 5,27%
Pengembangan Badan Ekonomi Kreatif terdapat 8,2 juta unit industri kreatif
Pengembangan Badan Ekonomi Kreatif terdapat 68% bergerak di industri kuliner

Sumber: Diolah Sendiri, 2019

Saat ini Sambel Layah Corp merupakan salah satu pelaku *retail* di bidang kuliner yang telah memiliki banyak *outlet* yang tersebar hampir di seluruh Jawa Tengah dan Jawa Barat. Sambel Layah Corp hingga saat ini memiliki 11 *outlet* dengan keunikannya masing-masing yang mampu menarik minat konsumen. Dari adanya pengembangan ini, tentunya Sambel Layah Corp telah mampu mempertahankan kualitas pelayanan maupun mutu produk sehingga mampu bersaing.

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 And Drink* 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. AR Boy Berawi, Deputi Riset, Edukasi, dan Pengembangan Badan Ekonomi Kreatif mengatakan industri kuliner memiliki potensi besar di Indonesia yang didukung oleh beberapa aspek salah satunya adalah sumber daya manusia (Agmasari, 2018).

Sambel Layah Corp juga memiliki disiplin kerja bagi karyawan yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawannya yaitu anjuran beribadah yaitu sholat wajib lima waktu secara berjamaah disaat masuk jam sholat, sholat sunnah duha, mengaji juga dianjurkan setiap pagi sebelum melakukan rutinitas setiap harinya, dan seluruh karyawan melakukan presensi kehadiran 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. (www.sambellayah.co.id).

Saat ini Sambel Layah Corporation (SL Corp) adalah induk perusahaan yang memiliki Brand Sambel Layah, merupakan perusahaan yang berjalan di

bidang kuliner, sambel layah corp berdiri pada tanggal 4 April 2014 dan pertama didirikan di Kota Purwokerto, dan kini sudah terdapat 60 lebih outlet khususnya di Jawa Tengah. Sambel Layah Corp menaungi 11 Brand diantaranya Sambal Layah, Sambal Bledex, Sambal Gebyur, Djago Jowo, Wedangan Asyik, Wkwk Food&Drink, Wkwk Barber Shop, Roti Cemol, Gereh Lodeh, Bebek Goreng Hj Slamet (*Franchise*), Gulai Kepala Ikan Mas Agus (*Franchise*). Dan sudah memiliki 900 karyawan. Kantor Utama Sambel Layah Corp beralamat di Jl. Suwatio No.13B, Teluk, Purwokerto Selatan, Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia (www.samballayah.co.id).

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 memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja baik yang telah mendukung kesuksesan perusahaan berupa memberikan program bedah rumah dan memberikan tunjangan pendidikan anak untuk para karyawan. Sambel Layah Corp juga mengadakan wisata bagi karyawan selain untuk meningkatkan keakraban guna meningkatkan kekompakkan lingkungan kerja karyawan. Dalam setiap kinerja Sambel Layah Corp selalu membiasakann karyawan dalam kegiatan kerohanian (www.satelitpost.co.id).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus

dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai di kategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (kasmir, 2014). Menurut (Aziz, 2016), Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Alasan dipilihnya Kinerja karyawan adalah dengan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik. Mengelola karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalisme juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Beberapa faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi.

Menurut (Pratiwi dan Martono, 2017) Budaya Organisasi merupakan serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu

seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting. Dalam penelitian terdahulu menurut (Pratiwi dan martono, 2017) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Djuremi dkk, 2016), (Primananda dan Djastuti, 2015), (Sari, 2017), (Dahlan dkk, 2017), dan (Idris, 2018).

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif *modern* dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Djuremi dkk, 2016). Menurut (Primandana dan Djastuti, 2015) Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus di tumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan makin mudah. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan (Pratiwi dan Martono, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung

oleh penelitian yang dilakukan oleh (Palampanga dan Miru, 2017), (Djuremi, 2016) (Yuliana dkk, 2017), (Primananda dan Djastuti, 2015), (Megawati, 2017), dan (Aziz, 2016).

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Palapanga dan Miru, 2017). Menurut (Aziz, 2016) Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratiwi dan Martono 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Palampanga dan Miru, 2017), (Yuliana dkk, 2017), (Ananta dan Adnyani, 2016), (Primananda dan Djastuti, 2015), (Megawati, 2017), (Aziz, 2016), (Sari, 2017), (Astutik, 2016), dan (Idris, 2018).

Menurut (Alfisyah dan Anwar, 2018) adapun suasana psikologis yang dapat mendukung motivasi kerja karyawan tersebut salah satunya adalah dapat diwujudkan melalui adanya faktor agama atau religiusitas karyawan. Hal ini dikarenakan setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga agama memiliki peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau *filter* bagi seseorang dalam melakukan segala aktifitasnya termasuk dalam aktifitas bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Amaliyah (2015), Hasbulloh (2018) yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang saya lakukan merupakan penelitian pengembangan karena berdasarkan fenomena diatas ditemukannya fenomena gap tentang variabel Religiusitas, maka peneliti tertarik mengemukakan kebenaran bahwa penelitian mengenai kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan religiusitas yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat perbedaan pada variabel religiusitas dan lokasi penelitian. Maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SAMBEL LAYAH CORPORATION PURWOKERTO”**

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini didasarkan pada fenomena gap yang diambil dari perbandingan penelitian terdahulu yaitu kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka pertanyaan peneliti yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan?
4. Apakah Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan?
5. Apakah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Religiusitas berpengaruh simultan terhadap kinerja Karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka batasan masalah pada penelitian ini dibuat oleh variabel Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan di Sambil Layah *Corporation*. Pemilihan Kinerja Karyawan sebagai objek penelitian digunakan untuk mengetahui kinerja suatu perusahaan yang

optimal yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner di Sambel Layah Corporation.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk Menganalisis pengaruh Religiusitas positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk menganalisis Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Religiusitas berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penelitian mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Manajemen Perusahaan :

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan dalam bidang (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi :

Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi penelitian mengenai tingkat kinerja perusahaan (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan analisis dan acuan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Jika peran disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya Organisasi berperan penting bagi perusahaan untuk tingkat kinerja perusahaan agar dapat terus meningkat.

