

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Schermerhorn (1996:4) Sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa. Pada era globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah Sumber Daya menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas.

Lingkungan bisnis yang dewasa ini tumbuh dan berkembang, memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang terjadi dengan efektif dan efisien. Pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola keuangan semata tetapi juga pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mulia Nasution (1996:1) manajemen adalah aktivitas perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengkoordinasian dengan menggunakan sumber daya manusia

dan sumber daya lainnya. Manajemen wajib mengetahui bagaimana kinerja karyawan. Apakah mengalami peningkatan atau justru mengalami penurunan, jika terjadi penurunan maka manajemen memerlukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk kinerja dengan baik. Menurut Whitmore (1997 : 104) Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.

Waroeng Spesial Sambal adalah sebuah merk usaha dibidang kuliner yang menyajikan aneka sambal segar dan masakan khas Indonesia. Waroeng yang pertama didirikan pada tahun 2002 di Yogyakarta oleh Yoyok Hery Wahyono. Meningkatnya animo konsumen terhadap kuliner pedas pun merangsang lahirnya cabang di beberapa titik di kota pelajar. Bahkan gaung tentang Waroeng Spesial Sambal pun mulai terdengar di kota tetangga, Solo, yang akhirnya Yoyok mencoba mendirikan cabang pertama di Manahan, Solo pada tahun 2006. Tak lama kemudian, Waroeng Spesial Sambal menyapa penikmat pedas dikota lainnya, seperti Semarang, Tangerang, Purwokerto dan beberapa kota lainnya termasuk Waroeng Spesial Sambal yang berada di Klodran, Colomadu, Karanganyar, Jawa Tengah. Tidak hanya cabang di seluruh kota dalam negeri saja tetapi Waroeng Spesial Sambal sudah mempunyai cabang usaha diluar negeri salah satunya di Malaysia dan sampai saat ini mempunyai cabang yang berjumlah 94. Sebagai usaha pemberi layanan dibidang kuliner Waroeng Spesial Sambal harus mampu mengelola sumber daya manusia dan karyawan dengan baik.

Permasalahan yang sering timbul yaitu bagaimana seorang karyawan dapat memberikan kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan , visi dan misi usaha.

Kinerja merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan perusahaan. Menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich (1994:48) kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, tuntutan akan kinerja yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari sebuah organisasi. Hasil dari kinerja karyawan dapat dilihat adanya cabang usaha yang terus bertambah dan pelanggan yang semakin berkembang pesat setiap tahunnya. Jumlah pengunjung Waroeng Spesial Sambal pada bulan juli sampai oktober tahun 2019 dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel I. I
Jumlah pengunjung bulan juli-oktober 2019

Bulan	Jumlah Pengunjung
Juli	4.479
Agustus	4.658
September	4.984
Oktober	5.379
Jumlah	19.500

Sumber : Laporan kinerja bulanan Waroeng Spesial Sambal tahun 2019

Pada bulan juli sampai oktober tahun 2019 sebanyak 19.500 pengunjung Warong Spesial Sambal. Hal ini merupakan kinerja yang telah dicapai oleh karyawan Waroeng Spesial Sambal dengan rata-rata pengunjung 4.875 setiap bulannya dan mengalami peningkatan pengunjung dari bulan juli sampai oktober, namun dalam pelayanannya masih kurang maksimal karena beberapa karyawan kurang ramah terhadap pengunjung .

Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satu diantaranya adalah definisi kepemimpinan menurut Gareth Jones and Jennifer George (2003:440) menurutnya kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempunyai pengaruh terhadap orang lain dan mengilhami, memberi semangat, memotivasi, dan mengarahkan kegiatan-kegiatan mereka guna membantu tercapai tujuan kelompok atau organisasi. Fry, (2005:44). Menjelaskan salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan ditempat kerja tidak terlepas dari nilai-nilai spiritual. Waroeng Spesial Sambal merupakan salah satu yang memberikan nilai-nilai spiritualitas guna mencapai kinerja yang lebih baik.

Hasil survey awal yang dilakukan kepada beberapa karyawan menunjukkan bahwa pimpinan selalu menerapkan nilai-nilai spiritualitas kepada karyawan. Dengan adanya pimpinan yang menerapkan nilai spiritualitas dalam memimpin karyawannya, maka karyawan tersebut akan senantiasa memberikan kontribusinya melalui peningkatan kerja. Selain itu kondisi Waroeng Spesial Sambal saat ini menggunakan spiritual universal, maksudnya adalah tim manajemen Waroeng Spesial Sambal melakukan nilai-nilai dari semua agama antara lain agama Islam, Budha, Hindu, Kristen dan Katolik. Oleh sebab itu Waroeng Spesial Sambal mengambil nilai-nilai yang baik untuk diterapkan di karyawannya. Karyawan Waroeng Spesial Sambal sendiri bukan hanya pemeluk agama islam, akan tetapi semua agama boleh masuk manjadi karyawan Waroeng Spesial Sambal. Namun dalam memberikan kajian dalam meningkatkan spiritualitas karyawan di nilai kurang efektif karena masih sering lewat video tidak secara langsung.

Hasil penelitian terdahulu yang relevan pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Ronald Tanuwijaya (2015) diperoleh hasil bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan spiritual Waroeng Spesial Sambal juga mengadakan pelatihan kerja. Pelatihan yang dilaksanakan pada hakikatnya berorientasi atau memberikan penekanan pada tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang karyawan. Selain itu pelatihan juga menekankan kepada kemampuan, pengetahuan, pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan. Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana. Diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi (Wexley & Yulk, 2003:49). Waroeng Spesial Sambal ini merupakan perusahaan kuliner, maka karyawan Waroeng Spesial Sambal ada 3 bagian yaitu manajemen pusat, manajemen area, dan karyawan operasional waroeng. Dalam kebijakannya sumber daya manusia Waroeng Spesial Sambal mempunyai program-program pelatihan soft skill, masalah mentalitas dan praktik lapangan yang wajib diikuti oleh setiap karyawan baik manajemen pusat, area ataupun karyawan operasional waroeng.

Menurut PP No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Pelatihan Kerja atau yang sekarang biasa kita kenal dengan istilah training adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Di Waroeng Spesial Sambal Terdiri dari dua

level pelatihan yaitu pelatihan level warung dan level manajemen. Pelatihan level warung diberikan pelatihan secara teknis ketika bekerja di warung, proses pelatihannya 7 hari di Gedung Training Center Yogyakarta, pelatihannya sebatas cara bekerja di warung seperti masak dan melayani konsumen. Pelatihan karyawan di level manajemen waktu pelatihannya lebih lama dari pada di level warung, karena level manajemen lebih diberi materi yang lebih banyak, bukan hanya diberi praktik saja akan tetapi tentang wawasan waroeng Spesial Sambal. Namun sayangnya pelatihan yang diberikan tidak merata pada semua karyawan karena hanya beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan.

Hasil penelitian terdahulu yang relevan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Suseno Hendratmoko (2018) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didalam organisasi pasti ada sebuah pemimpin yang memberi perintah kepada bawahannya langsung, untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu maka diperlukan pengawasan yang baik dan ketat. Organisasi akan berjalan terus dan semakin kompleks dari waktu ke waktu, banyaknya orang yang melakukan kesalahan dan guna mengevaluasi atas hasil kegiatan kegiatan yang telah dilakukan, maka inilah fungsi pengawasan semakin penting didalam organisasi. Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. “Dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi, termasuk negara sebagai organisasi kekuasaan terbesar sebaiknya menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: perencanaan (planning), pengorganisasian

(organizing), memberi dorongan (actuating) dan pengawasan (controlling).” (G.R Terry,1991:15).

Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Robert J. Mockler,1972:2). Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, maka pengawasan harus dilakukan secara berkelanjutan sesuai kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan karyawan sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan dikehendaki oleh pimpinan. pengawasan merupakan hal penting disetiap pekerjaan dalam perusahaan atau instansi pemerintah, dikarenakan dengan adanya pengawasan yang baik, maka suatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Pengawasan yang dilakukan di Waroeng Spesial Sambal oleh pihak manajemen warung tidak terjadwal secara terstruktur, melainkan bila merasa ada kinerja dari karyawan ada yang kurang optimal. Sebaliknya dari setiap kepala bagian perdevisi melakukan pengawasan secara berlanjut tiap hari. Namun pengawasan ini belum berjalan secara optimal, hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang datang terlambat, tidak berseragam, atribut tidak lengkap, pelayanan yang kurang maksimal dan melanggar aturan lainnya yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian terdahulu yang relevan pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rara Saraswati (2015). Diperoleh hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latarbelakang masalah diatas maka perlu diteliti tentang “Pengaruh *Spiritual Leadership*, Pelatihan Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar”

B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian yaitu :

- a. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar ?
- b. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar ?
- c. Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar ?
- d. Apakah *spiritual leadership*, pelatihan kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar?

2. Batasan Masalah

- a. Penelitian ini hanya fokus pada variabel independen yaitu *spiritual leadership*, pelatihan kerja, dan pengawasan, untuk variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini hanya terbatas studi kasus pada karyawan di Waroeng Spesial Sambal Colomdu Kabupaten Karanganyar yang terdiri dari 50 responden.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar
- b. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar
- c. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Karanganyar

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai *spiritual leadership*, pelatihan kerja, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Sebagai referensi dan menambah wawasan tentang *spiritual leadership*, pelatihan kerja, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

D. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan tentang landasan teori yang digunakan untuk melakukan penelitian manajemen sumber daya manusia, *spiritual leadership*, pelatihan kerja, pengawasan, kinerja karyawan, penelitian-penelitian sebelumnya dan kerangka konseptual penelitian, dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang hal-hal yang meliputi: jenis penelitian, subyek dan obyek penelitian, waktu dan lokasi penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, pengukuran variabel, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengujian instrument, dan teknik analisa data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pengolahan data, analisis data, dan pembahasan bila mana masih ada yang harus dibahas..

BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Bab ini merupakan penutup yang mencakup kesimpulan mengenai hasil survey, saran-saran sebagai bahan pertimbangan untuk kemajuan yang diharapkan, serta keterbatasan yang ada dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN