

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi untuk senantiasa introspektif dan berupaya melakukan perbaikan dengan berbagai strategi guna meraih keunggulan dalam kompetisi. Strategi yang dapat dilaksanakan oleh suatu organisasi dapat bersumber dari faktor internal maupun eksternal organisasi itu sendiri. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan mengembangkan mutu sumber daya manusianya dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang dicapai oleh organisasi tersebut.²

Dunia bisnis dan organisasi yang terus berkembang secara dinamis membuat perusahaan harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal. Di mana kinerja optimal yang dilakukan karyawan dapat memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan serta kinerja karyawan yang optimal dapat memberikan sumbangsih yang signifikan bagi laba perusahaan.³

Bagi sebuah perusahaan, sumber daya manusia ini menjadi aset utama (*ultimate resources*), sehingga masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan sinergi antara sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi tersebut. Untuk mencapai

² Mawadah Murtiawati, et. al “The Impact Of Product Quality and Service Quality on Consumer Loyalty (A Case Study of Bandengan Rozal in Bandengan Village, Kendal District, Kendal Regency)”, *Journal of Islamic Economics, Management and Bussiness*, Vol. 1, 2019. hlm. 47

³ Juli Murwani, dkk, Pengaruh Kompensasi Upah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kai (Persero) Daerah Operasi VII Madiun, (*Madiun: Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol 5 No 1 Oktober, 2017*), hlm. 515-526.

suatu organisasi perusahaan bisnis yang efektif dan mampu bersaing mendorong manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan.⁴ Pada konteks perusahaan bisnis yang sangat kompetitif, manajemen bisnis harus memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kinerja karyawan agar dapat mencapai efektivitas dan daya saing yang tinggi.⁵

Selain itu banyaknya perubahan dan kemajuan yang terjadi dalam dunia ekonomi dan bisnis, konsep dan teori juga berubah, yang pada akhirnya berdampak pada kebijakan bisnis secara keseluruhan. Akibatnya, konsep sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin kuat. Perusahaan terus berusaha untuk membangun segala aspek untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan memastikan bahwa tujuan organisasi dan anggotanya selaras.

Sehingga setiap perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan karena dianggap sebagai salah satu langkah kunci dalam menciptakan organisasi bisnis yang efektif dan mampu bersaing di pasar yang kompetitif ini. Memberikan fokus pada bagaimana cara memimpin karyawan agar senantiasa patuh pada peraturan perusahaan, memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan, hingga faktor personal seperti keyakinan yang mereka anut sehingga manajemen bisnis dapat memastikan bahwa mereka memiliki kapasitas untuk menghadapi tantangan dan peluang yang ada di sektor bisnis.⁶ Hal ini juga

⁴ Ahmad Bairizki, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*, Jilid 1, Pustaka Aksara: Sidoarjo, 2020, hlm. 54.

⁵ Latif Syaipudin dan Idah Awwalin. "Strategi Promosi Melalui Pemanfaatan Media Sosial Instagram Dalam Meningkatkan Penjualan pada Home Industry Baso Aci Mahira Lamongan." *Sanskara Manajemen Dan Bisnis* 1.01, 2022, hlm. 31-42.

⁶ Teknik Megaster, 3.4 Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era 4.0*, 2023, hlm. 55.

berkontribusi pada penciptaan sinergi yang kuat antara sumber daya manusia, yang akan mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang organisasi tersebut. Sehingga, kinerja karyawan menjadi salah satu pilar utama dalam strategi menuju keunggulan bersaing bagi perusahaan bisnis.⁷

Kinerja karyawan itu sendiri berkaitan dengan kemampuan atau pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan sehingga manajer akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal yang dilakukan secara efektif dan efisien.⁸ Hal ini mengingat bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan.

Setiap perusahaan apapun bentuknya pasti memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik seperti kemampuan berpikir, bertindak terampil dan dapat memenuhi persaingan di luar. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat diperoleh peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.⁹

⁷ Nabila Rizki Amalia dan Latif Syaipudin. "Integrated Marketing in Subway Fast Food Restaurant Franchises." *Journal of Nusantara Economy* 2.2, 2023, hlm. 45-55.

⁸ Fabiani Sofie, et.al. "Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah Studi pada CV. Kota Agung", *Jurnal Wacana Ekonomi*, 2018, hlm. 4.

⁹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Servis), 2013, hlm. 21-22.

Meskipun berbagai faktor telah tersedia, namun tanpa peran dari sumber daya manusia perusahaan tidak mampu beroperasi. Karena sumber daya manusia menjadi penentu penggerak didalamnya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia haruslah memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat mendukung dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.¹⁰ Dengan kemampuan yang memadai, maka sumber daya manusia mampu menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien.¹¹ Apabila kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada hasil pendapatan perusahaan atau berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Sehingga perusahaan harus memiliki faktor produksi yang matang termasuk kinerja karyawan yang baik tersebut.

Berbicara mengenai pengembangan kinerja karyawan tentu akan membutuhkan berbagai usaha agar memperoleh mutu sumber daya manusia yang unggul. Manajemen sumber daya manusia lebih berfokus pada upaya mengelola sumber daya manusia dalam interaksi antara organisasi dengan pekerja. Menurut Mahmudi terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- A. Faktor personal/individual, yakni mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap personal.
- B. Faktor kecerdasan spiritual, yakni mencakup kualitas dalam memberi motivasi, arahan dan dukungan yang diberikan manajer.

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 45-46.

¹¹ Latif Syaipudin. "Contribution Of Young Entrepreneurs In Building The Creative Economy Of Village Communities." *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita* 12.1, 2023, hlm. 80-98.

C. Faktor tim, yakni mencakup kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, rasa percaya terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan solidaritas anggota tim.

D. Faktor sistem, yakni mencakup sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

E. Faktor kontekstual (situasional), yakni mencakup tekanan dan perubahan lingkungan, baik eksternal maupun internal.¹²

Salah satu faktor yang dianggap penting dalam mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya seringkali bergantung pada kemampuan pemimpin dalam membimbing dan menginspirasi tim. Sifat yang melekat pada pemimpin, seperti integritas, keberanian mengambil keputusan sulit, dan kemampuan untuk beradaptasi, memiliki dampak besar terhadap bagaimana organisasi menanggapi perubahan lingkungan. Pemimpin yang visioner akan mampu meramalkan perubahan, membuat strategi yang sesuai, dan menggerakkan orang-orang di sekitarnya untuk bekerja menuju visi bersama.¹³ Sementara itu, kepemimpinan yang inklusif, mendengarkan, dan memberdayakan anggota tim memungkinkan ide-ide baru berkembang, memicu inovasi, dan memperkuat daya tahan organisasi dalam menghadapi tantangan.

¹² Imam Haryadi, & Luthfi Noor Mahmudi, Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019), *Islamic Economics Journal*, 2020, Vol 6, No.2, hlm. 159-174.

¹³ Sandy Fakhri Akhmad, dan Indi Djastuti, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jamu Jago Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis), 2015, hlm. 15.

Kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin memandu, mengarahkan, dan memengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan otoriter, demokratis, transaksional, dan transformasional. Setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan otoriter mungkin menghasilkan ketaatan yang tinggi tetapi dapat meredam inovasi dan motivasi karyawan. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional dapat mengilhami kreativitas dan komitmen karyawan terhadap visi bersama.¹⁴

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diantaranya dilakukan oleh Lisa Septianingsih pada tahun 2019 dan Sovia Zahrianti pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma Fitha pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping faktor kepemimpinan, tentunya faktor lain yang tidak terlepas dari pencapaian kinerja adalah faktor kedisiplinan. Faktor kedisiplinan memiliki peran yang dianggap penting dalam mencapai kinerja optimal di dalam suatu organisasi. Teori-teori seperti yang diungkapkan oleh Husain menegaskan bahwa tingkat disiplin yang tinggi dalam lingkungan kerja berkontribusi secara positif terhadap kinerja individu. Ketika karyawan

¹⁴ Niken Herawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS Jakarta", *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*. Vol 1 No. 10, 2020, hlm. 4

menunjukkan kedisiplinan yang baik, mereka cenderung lebih fokus, mengatur waktu dengan efisien, dan berkomitmen untuk mencapai target perusahaan.¹⁵ Pendekatan yang diterapkan oleh Purnomo & Djudi juga mendukung argumen ini, bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membawa hasil kerja yang lebih baik karena penggunaan waktu yang efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ditetapkan.¹⁶

Kedisiplinan kerja mencakup sejauh mana karyawan dapat mematuhi peraturan, tata tertib, jadwal kerja, serta norma-norma perusahaan.¹⁷ Kedisiplinan dalam konteks kerja mencerminkan nilai-nilai seperti ketaatan, keteraturan, dan ketepatan waktu. Ketika nilai-nilai ini tercermin dalam perilaku sehari-hari karyawan, hal itu membentuk fondasi bagi produktivitas yang konsisten dan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan budaya kerja yang mendorong kedisiplinan yang baik. Memantau dan memberikan arahan yang jelas terkait dengan harapan perusahaan terhadap kedisiplinan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, tetapi juga memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan bersama.¹⁸

¹⁵ Reynaldi Abdullah, et. al, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2023, Vol. 6 No. 2, hlm. 85-92.

¹⁶ Hadi Purnomo, et al, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University), 2017.

¹⁷ Sahat P Remus Silalahi, Pengaruh Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari, *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 2017, 3(1), hlm. 10-21.

¹⁸ Jasman Saripuddin Hasibuan., & Beby Silvy, (2019, Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, *In Prosiding Seminar Nasional USM*, Vol. 2, No. 1, pp, hlm. 134-147.

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan diantaranya dilakukan oleh Asridah Warni pada tahun 2022 dan Ririn Pratiwi pada tahun 2021 yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik kedisiplinan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Primadya Bima pada tahun 2022 yang menyatakan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dianggap penting bagi kinerja karyawan terutama pada perusahaan kuliner berbasis syariah yaitu religiusitas. Dalam konteks ini, religiusitas karyawan tidak hanya merujuk pada praktik keagamaan mereka, tetapi juga pada nilai-nilai dan keyakinan yang mereka terapkan dalam pekerjaan sehari-hari.¹⁹ Nilai-nilai agama seperti etika kerja, tanggung jawab sosial, dan keterlibatan dalam kegiatan keagamaan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi mungkin memiliki pandangan dan prinsip kerja yang berbeda dengan karyawan yang kurang religius.

Religiusitas menjadi topik penelitian yang semakin penting dalam berbagai disiplin ilmu sosial. Religiusitas memainkan peran kunci dalam membentuk identitas individu dan kelompok, memengaruhi cara individu berinteraksi dengan dunia sekitarnya, dan memengaruhi aspek-aspek kesejahteraan mereka, termasuk kesehatan mental dan fisik, serta

¹⁹ Nur Saqinah Galugu., dkk, “Meningkatkan Religiusitas Warga Pra-Sejahtera di Kelurahan Surutangnga Kota Palopo Melalui Bimbingan Agama (Gerakan Jama’ah Dakwah Jama’ah)”, *Abdi: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*. Vol. 5 No. 2, 2023, hlm. 240.

kebahagiaan.²⁰ Selain itu, dalam konteks sosial dan politik, religiusitas dapat memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam pemilihan, pandangan politik, dan partisipasi dalam aktivitas sosial, sehingga memahaminya dapat memberikan wawasan yang berharga tentang dinamika pada masyarakat.

Akhirnya, dalam dunia yang semakin pluralistik secara agama, penelitian mengenai religiusitas membantu memahami bagaimana individu dan kelompok beradaptasi dengan perubahan sosial dan budaya serta bagaimana hal ini memengaruhi stabilitas dan harmoni sosial.²¹ Oleh karena itu, religiusitas menjadi salah satu variabel penelitian relevan yang memberikan kontribusi penting untuk pemahaman tentang berbagai aspek kehidupan manusia dan masyarakat.

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan diantaranya dilakukan oleh Hendi Prasetya pada tahun 2022 dan Wahidya Difta pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik religiusitas maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Afriani Khairunnisa pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan variabel-variabel di atas maka objek penelitian yang dirasa cocok sebagai tempat penelitian ini adalah kedai makan Ayam Geprek

²⁰ Karina Dewi Alfisyah., & Moch Khoirul Anwar, Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI, *Jurnal Ekonomi Islam*, 2018, 1(2), 99-107.

²¹ Denny Najoan, Memahami hubungan religiusitas dan spiritualitas di era milenial, *Educatio Christi*, 1(1), 2020, hlm. 64-74.

Sa'i yang menjadi salah satu kedai makan yang menyajikan makanan cepat saji dengan menu utamanya berbahan dasar ayam yang digeprek dengan sambal pedas. Ayam Geprek Sa'i merupakan restoran yang cukup dikenal di Indonesia, kedai makan ini mengusung konsep perusahaan dengan berlandaskan syariat islam, sehingga makanan yang disajikan tentu diolah serta disajikan secara halal.²²

Kedai makan Ayam Geprek Sa'i yang berlandaskan syariat Islam dan memiliki visi sosial yang kuat menjadi subjek penelitian yang unik. Pada konteks ini, variabel seperti kepemimpinan, kedisiplinan, dan religiusitas karyawan dapat dikaitkan dengan pendekatan bisnis yang mereka terapkan yaitu menjadi pesantren kuliner bagi masyarakat yang hendak menikmati hidangan Ayam Geprek Sa'i ini. Pesantren kuliner ini dimaksudkan untuk dijadikan sebagai media dakwah bagi perusahaan, dimana perusahaan berharap bahwa orang yang makan di Ayam Geprek Sa'i tidak hanya menjadikan perut mereka kenyang tetapi juga bisa menambah taraf keimanan.

Filosofi ikhtiar untuk mendapatkan ridho Allah SWT menciptakan peluang untuk mengeksplorasi pengaruh nilai-nilai agama dan etika Islam terhadap kedisiplinan dan perilaku kerja karyawan.²³ Lingkungan kerja yang Islami seperti hiasan dinding berisikan quotes islami, rutinitas karyawan untuk sholat berjamaah, dan mengaji sebelum membuka warung makan juga bisa menjadi fokus penelitian untuk menentukan sejauh mana lingkungan tersebut

²² Muhammad Syihabuddin, *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Siap Saji Ayam Geprek Sai Cabang Lamongan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Lamongan), 2021, hlm. 34-35.

²³ Aniatun Amanah Lulu, *Agama dan Etos Kerja: Studi Kasus Karyawan Rumah Makan Ayam Geprek Sai Purwokerto* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto), 2021, hlm. 64.

memengaruhi kepemimpinan, kedisiplinan, dan religiusitas terhadap kinerja mereka. Selain itu, pertumbuhan bisnis yang pesat dari Ayam Geprek Sa'i juga merupakan aspek menarik yang dapat memberikan wawasan tentang manajemen bisnis yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan dampaknya terhadap kesuksesan bisnis.²⁴

Oleh sebab itu, faktor-faktor seperti kepemimpinan, kedisiplinan, dan religiusitas perlu dianalisis lebih lanjut apakah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemilihan topik ini relevan karena adanya potensi pengaruh yang saling berinteraksi antara kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan nilai-nilai religiusitas yang mereka anut sebagai salah satu visi yang ingin dicapai oleh kedai makan ini. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian lebih dalam tentang masalah tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kuliner Berbasis Syariah di Ayam Geprek Sa'i Tulungagung”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan, kedisiplinan dan religiusitas secara bersama-sama atau individual memengaruhi kinerja karyawan di industri makanan cepat saji. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi manajer Ayam Geprek Sa'i dan industri serupa dalam meningkatkan strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meraih kinerja optimal karyawan. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, manajer dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan

²⁴ Aminatus Zuhriyah, Strategi Pemasaran Restoran Ayam Geprek Sa'i Menurut Perspektif Etika Bisnis Islam, *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 2023, 7-12, hlm. 21-22.

lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan kinerja serta kepuasan karyawan secara keseluruhan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan religiusitas menjadi faktor yang saling mendukung satu sama lain untuk mengetahui seberapa besar tingkat kinerja karyawan, yang kemudian perlu dilakukan analisis lebih dalam apakah ketiga variabel tersebut dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa'i Tulungagung.
2. Seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan dianggap sangat berperan dalam mengatur bawahannya agar mampu menginspirasi serta membimbing mereka dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, sehingga perlu adanya kajian lebih lanjut bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa'i Tulungagung.
3. Disiplin kerja pada diri karyawan dapat didukung dengan adanya kesadaran yang mereka miliki namun tidak jarang dari karyawan ini memiliki tingkat kesadaran yang kurang, maka perlu adanya penilaian kinerja dari segi tingkat kedisiplinan di Ayam Geprek Sa'i Tulungagung.
4. Sikap yang baik dari seorang karyawan bisa saja berkaitan erat dengan tingkat keyakinan mereka terhadap agama, tetapi tidak semua karyawan yang memiliki iman yang lemah akan senantiasa melakukan tindakan yang buruk, oleh sebab itu agar dapat mengetahui seberapa berpengaruhnya

tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa'i Tulungagung perlu adanya analisis lebih lanjut.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan, kedisiplinan, dan religiusitas terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa'i Tulungagung?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa'i Tulungagung?
3. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa'i Tulungagung?
4. Apakah terdapat pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa'i Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari kepemimpinan, kedisiplinan, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa'i Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa'i Tulungagung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa'i Tulungagung.
4. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa'i Tulungagung.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas diharapkan penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat baik dalam segi teoretis maupun segi praktis. Adapun manfaatnya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberi manfaat serta dapat dijadikan acuan teoretis untuk menambah pengetahuan dan wawasan pembaca terutama mengenai pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praksis

a. Bagi peneliti

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan mampu menambah keterampilan dalam kepenulisan serta memperdalam wawasan peneliti mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, dikhususkan dalam kinerja karyawan dan mengetahui secara langsung keadaan di lapangan.

b. Bagi lembaga (Ayam Geprek Sa'i)

Manfaat pada penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu pertimbangan untuk meningkatkan kebijakan dalam kinerja karyawan di perusahaan kuliner berbasis syariah Ayam Geprek Sa'i.

c. Bagi pihak akademik

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam ilmu pengetahuan bagi mahasiswa serta menjadi salah satu referensi perpustakaan yang ada pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya serta dapat memberikan wawasan keilmuan pada bidang yang sama.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Yang akan dibahas dalam ruang lingkup penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (*variable independenet*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau penyebab timbulnya variabel terikat (*variabel dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kedisiplinan, dan religiusitas yang disebut sebagai (X).
2. Variabel terikat (*variabel dependent*) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*variable independenet*). Pada penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan yang disebut sebagai (Y).

Batasan masalah dalam penelitian ini dibuat supaya pembahasan penelitian ini menjadi terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini, yaitu mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di Ayam Geprek Sa'i Tulungagung dan penelitian difokuskan kepada seluruh karyawan Ayam Geprek Sa'i se-Tulungagung.

G. Definisi Istilah

1. Definisi Konseptual
 - a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari indikator gaya kepemimpinan.²⁵

b. Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, tata tertib, jadwal kerja, dan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja dengan konsisten dan penuh tanggung jawab.²⁶

c. Religiusitas

Berdasarkan kamus sosiologi religiusitas adalah bersifat keagamaan; taat beragama. Religiusitas merupakan penghayatan keagamaan dan kedalaman kepercayaan yang diekspresikan dengan melakukan ibadah sehari-hari, berdoa, dan membaca kitab suci.²⁷

d. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan

²⁵ Astria Khairizah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)", *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*. Vol. 3 No. 7, 2015, hlm. 1270

²⁶ Jeli Nata Liyas., & Reza Primadi, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditasi Rakyat, *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 2017, hlm. 17-26.

²⁷ Dedy Anwar., dkk, "Pengaruh Religiusitas Dan Komunitas Terhadap Motivasi Berwirausaha Para Pemuda", *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*. Vol. 4 No. 2, 2019, hlm.184.

hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai.²⁸

2. Definisi Operasional

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bagaimana cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar sesuai dengan tujuan organisasi yang didalamnya terdapat indikator seperti efektivitas dalam memimpin, kerja sama antar tim, partisipasi, delegasi, dan penghargaan kepada bawahan.

b. Kedisiplinan

Kedisiplinan kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketertiban karyawan dalam menjalankan tugas, mengikuti aturan perusahaan, serta mematuhi jam kerja dan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.

c. Religiusitas

Religiusitas adalah tingkat keterlibatan individu dalam aktivitas keagamaan, keyakinan, dan praktik-praktik spiritual yang mencerminkan intensitas dan kedalaman hubungannya dengan agama atau keyakinan keagamaan tertentu.

d. Kinerja

²⁸ Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: CV Widina Media Utama, 2021), hlm. 44.

Kinerja adalah hasil kerja individu atau organisasi yang dapat diukur dalam bentuk pencapaian tujuan, produktivitas, efisiensi, atau kualitas dalam konteks pekerjaan atau tugas yang dilakukan.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika kepenulisan ini dibuat untuk mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi secara sistematis yang telah disesuaikan dengan format kepenulisan skripsi yang disediakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang terdiri dari tiga bagian sebagai berikut: *Pertama*, Bagian Awal. Bagian ini terdiri dari sampul, halaman judul, halaman persetujuan, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

Kedua, Bagian Utama. Bagian ini terdiri berisi sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan. Bab ini membahas terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, manfaat hasil penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan.
2. Bab II Landasan Teoritis. Pada bab ini memaparkan kajian teori yang dikumpulkandari buku atau sumber lainnya yang relevan dengan pokok pembahasan dari penelitian ini sehingga dapat digunakan sebagai landasan teori dalam kepenulisan dan pembahasan hasil penelitian yang ditemukan di lapangan.
3. Bab II Metode Penelitian. Bab ini membahas terkait metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dan memberikan gambaran terkait lokasi, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan serta analisis data, keabsahan data dan Langkah-langkah dalam penelitian.

4. Bab IV Hasil Penelitian. Bab ini berisi terkait paparan dari uraian data hasil penelitian berupa hasil uji data yang didapat melalui pertanyaan-pertanyaan yang disesuaikan dengan rumusan masalah.
 5. Bab V Penutup. Pada bab ini berisi terkait kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang ditujukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian.
- Ketiga, Bagian Akhir.* Bagian ini terdiri atas daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat kaslian tulisan dan daftar riwayat hidup.