

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pandemi *Coronavirus* 2019 (Covid-19) yang diakibatkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (Sars-Cov2) yang awal kali ditemukan di kota Wuhan pada Desember 2019, pandemi ini bisa melanda siapa saja serta sangat mudah sekali melanda lewat droplet respirasi yang dihasilkan dikala batuk. Pandemi Covid-19 telah 2 tahun ini di hadapi negara-negara spesialnya di Indonesia sehingga membuat banyak regulasi baru, mulai dari *lock-down* dimana setiap warga diwajibkan melaksanakan kegiatan di rumah sampai ketentuan *physical distancing* dibuat agar meminimalisir kontak langsung antar manusia (Dandy Bayu Bramasta, 2022). Pandemi Covid-19 di Indonesia melahirkan istilah "*New Normal*", yaitu hidup berdampingan dengan virus Corona khususnya pada dunia usaha.

Dunia usaha pada waktu pandemi "*New-Normal*" sangat begitu ketat, sehingga merangsang persaingan ketat diantara para pelaku usaha spesialnya pada Usaha Mikro Kecil Menengah ataupun dapat kita sebut dengan singkatan UMKM. Sejatinya UMKM merupakan salah satu ujung tombak guna menunjang perbaikan perekonomian Indonesia di masa pandemi. Para pelaku usaha dalam

memenangkan persaingan di masa pandemi khususnya di bidang kuliner butuh mencermati pertumbuhan usahanya khususnya pada karyawan.

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2008 (Peraturan Pemerintah RI, 2008) mengenai UMKM pada Pasal 1 ayat 1, 2, dan 3 menyatakan bahwa:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha perorangan. Kriteria Usaha Mikro menurut Peraturan Pemerintah RI, (2008) Undang-Undang No 20 pada pasal 6 ayat 1 menyatakan bahwa; yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (Lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha serta yang memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (Tiga ratus juta rupiah).
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar. Kriteria Usaha Kecil menurut Peraturan Pemerintah RI, (2008) Undang-Undang No 20 pada pasal 6 ayat 2 menyatakan bahwa; yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp500.000.000,00 (Lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha serta yang memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (Dua milyar lima ratus juta rupiah).
3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan

anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar. Kriteria Usaha Menengah menurut Peraturan Pemerintah RI, (2008) Undang-Undang No 20 pada pasal 6 ayat 3 menyatakan bahwa; yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp10.000.000.000,00 (Sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha serta yang memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (Lima puluh milyar rupiah).

UMKM bidang kuliner dimasa pandemi adalah peluang bisnis yang potensial, karena jenis usaha ini termasuk kedalam kebutuhan primer dari setiap manusia dengan begitu permintaan makanan terus akan meningkat sesuai dengan kebutuhan (Hendro Situmorang, 2021). Meningkatnya permintaan makanan menjadikan UMKM bidang kuliner mampu menyumbang Rp445,44 triliun atau sekitar 41% dari total PDB ekonomi kreatif sebesar 1.134,9 triliun pada tahun 2020, dengan penyerapan tenaga kerja paling banyak mencapai angka 9,5 juta tenaga kerja pun juga menjadi pembangkit utama dalam pembangunan ekonomi nasional di kala pandemi saat ini (Maria Cicilia, 2021). Kebutuhan utama untuk keberlangsungan hidup menjadikan UMKM kuliner sebagai usaha yang berhasil *Survive* di masa pandemi saat ini bahkan UMKM kuliner adalah salah satu usaha transisi yang banyak dipilih masyarakat Indonesia saat jenis usaha lainnya kesulitan untuk berkembang.

UMKM bidang kuliner merupakan bidang usaha yang mampu bangkit dari keterpurukan dampak negatif pandemi bahkan dalam dua tahun terakhir ini memberikan dampak signifikan terhadap para pelaku usaha dan perekonomian negara (Oky Lukmansyah, 2022). Berikut ini adalah data jumlah UMKM bidang kuliner pada Provinsi di Pulau Jawa tahun 2020:

Tabel 1.1
Data Jumlah UMKM Bidang Kuliner
Pada Provinsi Di Pulau Jawa Tahun 2020

No	Provinsi	Jumlah Total
1	Dki Jakarta	32.927
2	Jawa Barat	793.186
3	Jawa Tengah	570.315
4	D.I Yogyakarta	73.414
5	Jawa Timur	748.125
6	Banten	167.955
	Pulau Jawa	2.385.922

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 mengungkapkan bahwa pada penelitian di tahun 2020 menunjukkan jumlah UMKM di bidang kuliner secara nasional pada tingkat Provinsi di Pulau Jawa mencapai 2.385.922 unit bisnis (Tri Sutarsih & Peni Candraningtyas, 2019). Jawa Barat menduduki tingkat pertama dalam populasi pertumbuhan unit bisnis UMKM di bidang kuliner terbanyak dengan jumlah 793.186 unit bisnis.

Berdasarkan data secara nasional tingkat Provinsi di Pulau Jawa dikatakan bahwa Provinsi Jawa Barat memiliki peringkat pertama, berikut adalah data perkembangan jumlah UMKM bidang kuliner di Jawa Barat dalam 3 tahun terakhir:

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah UMKM Bidang Kuliner
Di Jawa Barat Tahun 2019-2021

Unit Bisnis	Jumlah Tahun 2019	Jumlah Tahun 2020	Jumlah Tahun 2021
Restoran	1.985.763	2.108.627	2.239.092
Makanan	1.452.412	1.542.276	1.637.701
Minuman	269.444	286.115	303.817
Jumlah	3.707.619	3.937.018	4.180.610
rata-rata	-	0,062	0,062
Presentase			6,2%

Sumber: Open Data Jabar, 2021.

Berdasarkan Tabel 1.2 menyatakan bahwa dari tahun ke tahun UMKM bidang kuliner khususnya unit bisnis makanan mengalami kenaikan yang cukup baik dengan rata-rata 6,2% yang berjumlah 1.637.701 pada tahun 2021 (Dinas Koperasi dan Usaha Kecil, 2021). UMKM bidang kuliner yang paling banyak menyerap tenaga kerja dengan total 9,5 juta tenaga kerja (Silvita Agmasari, 2021). Jawa Barat memiliki 9 kota dengan 18 Kabupaten, salah satunya adalah Wilayah Bandung Raya berikut adalah daftar UMKM di bidang kuliner khususnya pada jenis usaha makanan berserta jumlah karyawannya:

Tabel 1.3
Jumlah UMKM Unit Bisnis Makanan Dan Jumlah Karyawan
Di Wilayah Bandung Raya Tahun 2020

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Bisnis	Jumlah Karyawan
1	Kota Bandung	5 unit	1.292.080
2	Bandung Barat	52 unit	279.090
3	Bandung Timur	54 unit	1.700.210
4	Bandung Utara	68 unit	1.948.770
5	Bandung Selatan	144 unit	2.747.040
Wilayah Bandung Raya		323 unit	7.967.190

Sumber: Open Data Jabar, 2021.

Berdasarkan Tabel 1.3 menyatakan bahwa wilayah Bandung Barat memiliki 323 unit bisnis makanan dengan jumlah karyawan 7.967.190 juta jiwa dan Kabupaten Bandung Barat memiliki 279.090 ribu jiwa (Dinas Koperasi dan Usaha Kecil, 2021; Dinas Perindustrian Dan Perdagangan, 2021).

Kabupaten Bandung Barat menjadi salah satu gudang wisata alam yang menarik untuk dikunjungi banyak wisatawan, tak heran bahwa dalam setiap libur akhir pekan bahkan libur-libur tanggal nasional menjadikan lalu lintas dalam Kabupaten Bandung Barat sering kali mendapati kemacetan yang luar biasa (Admin Pikiran Rakyat, 2017). Budaya berbondong-bondong datang untuk liburan menjadi sebuah tradisi bahwa buah tangan (oleh-oleh) selalu dinantikan oleh orang-orang rumah, maka dengan begitu tidak heran banyak sekali pedagang oleh-oleh di kawasan Kabupaten Bandung Barat khususnya di Kecamatan Lembang. Berikut ini adalah 3 Pusat oleh-oleh kuliner dengan unit bisnis makanan yang terkenal di Lembang pada tahun 2020:

Tabel 1.4
3 Pusat Oleh-Oleh Makanan Terkenal Di Lembang
Pada Tahun 2020

No	Nama Toko Oleh-Oleh	Jumlah Karyawan	Jumlah Pengunjung
1.	Tahu Tauhid Lembang	120	36.985
2.	KPSBU	155	67.230
3.	Oleh-oleh Kabayan Rumah Susu Lembang	42	18.950

Sumber: pergidulu.com, 2020; Satpam dan Owner, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang” memiliki jumlah karyawan yang sedikit dibanding dua toko oleh-oleh lainnya yang terkenal di Lembang yakni 42 karyawan dengan total jumlah

pengunjung pada tahun 2020 adalah 18.950 dengan rata-rata pengunjung perhari 40-50 (Toko Oleh-Oleh Lembang, 2020; Wawancara Satpam Tahu Tsauhid; KPSBU; Owner Toko Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang 2022).

Karyawan merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan dapat menjadi keunggulan kompetitif yang sangat potensial bagi perusahaan itu sendiri jika karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien atau memiliki kinerja yang baik. Ketika karyawan memiliki kinerja yang optimal maka dapat membantu dalam melancarkan dan mengembangkan setiap pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Toko yang memiliki karyawan dengan kinerja kerja yang optimal tentu dapat membangun kepercayaan pihak luar khususnya masyarakat yang dapat dibuktikan dengan adanya Tabel 1.4 bahwa toko oleh-oleh yang terkenal di Lembang yang memiliki karyawan dengan kinerja kerja yang baik tentunya memiliki paling banyak pengunjung.

Tujuan perusahaan akan menjadi kurang efektif dan efisien apabila kinerja kerja karyawan tidak optimal. Sama halnya seperti toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang” yang memiliki total pengunjung paling sedikit diantara toko oleh-oleh makanan lainnya. Untuk melihat lebih jelas bagaimana kondisi kinerja karyawan pada UMKM di toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang” dengan ini maka diadakan kuesioner pra-survei mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

Pra-survei ini dilakukan dengan menyebar kuisisioner yang berisi 5 variabel yang diduga bermasalah dan mempengaruhi kinerja karyawan, kuisisioner disebar

kepada 15 karyawan yang menjadi responden. Berikut merupakan hasil kuesioner pra-survei:

Tabel 1.5
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Toko
Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang Pada Tahun 2022

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			STS	TS	KS	S	SS		
1.	Kepemimpinan	Memberi teladan.	2	2	2	4	5	53	3,5
		Memberikan motivasi kerja	0	3	3	4	5	56	3,7
		Tidak membedakan	0	1	2	4	8	64	4,3
Jumlah skor rata-rata variabel kepemimpinan							3,8		
2.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan .	0	2	5	5	3	54	3,6
		Atasan yang peduli.	0	1	4	6	4	58	3,9
		Suasana kerja yang baik.	1	1	5	2	6	56	3,7
Jumlah skor rata-rata variabel kepuasan kerja							3,7		
3.	Kecerdasan Emosional	Kesadaran diri.	2	2	2	5	4	52	3,5
		Pengaturan diri.	4	7	2	0	2	34	2,3
		Motivasi diri.	4	6	1	1	3	38	2,5
		Empati.	2	7	0	1	5	45	3,0
		Keterampilan sosial.	1	4	2	5	3	50	3,3
Jumlah skor rata-rata variabel kecerdasan emosional							2,9		
4.	Lingkungan Kerja	Keamanan.	0	0	3	7	5	62	4,1
		Fasilitas yang baik	0	1	6	6	2	54	3,6
Jumlah skor rata-rata variabel lingkungan kerja							3,9		
5.	Kecerdasan Spiritual	Kesadaran diri.	0	7	2	3	3	47	3,1
		Kualitas hidup.	4	4	0	2	5	45	3,0
		Bersikap fiesibel.	6	3	0	2	4	40	2,7

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata Skor
			STS	TS	KS	S	SS		
		Berpandangan holistik.	6	2	2	2	3	39	2,6
		Enggan menyebabkan kerugian.	0	2	5	3	5	56	3,7
		Mampu menghadapi dan melampaui rasa sakit.	2	3	2	2	6	52	3,5
		Cenderung bertanya.	2	5	5	0	3	42	2,8
Jumlah skor rata-rata variabel kecerdasan spiritual								3,1	
Rata-rata skor = jumlah skor : Jumlah Responden (15) Jumlah skor rata-rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu terdapat pada variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karena faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 5 variabel yang digunakan sebagai parameter penulisan. Jumlah skor rata-rata variabel kecerdasan emosional mendapatkan jumlah yang paling rendah yakni 2,9 dan jumlah skor rata-rata variabel kecerdasan spiritual mendapatkan jumlah 3,1.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena memegang peran penting dalam pencapaian kinerja terbaik bagi seorang karyawan. Menurut Eka Nisatul & Nur (2017) mengatakan bahwa: “kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi (*to manage our emotional life with intellegence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*xccthe appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan, kesadaran diri, pengendalian

diri, memotivasi diri, empati dan keterampilan sosial”. Tingkat kecerdasan emosional seseorang dibentuk dari dimensi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Dimensi-dimensi tersebut harus dimiliki para karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan menciptakan suasana kerja kondusif yang menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel kecerdasan emosional:

Tabel 1.6
Variabel Kecerdasan Emosional Karyawan Di Toko Oleh-oleh Kabayan Rumah Susu Lembang Pada Tahun 2022

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata skor
		STS	TS	KS	S	SS		
1.	Kesadaran diri	2	2	2	5	4	52	3,5
2.	Pengaturan diri	4	7	2	0	2	34	2,3
3.	Motivasi diri	4	6	1	1	3	38	2,5
4.	Empati	2	7	0	1	5	45	3,0
5.	Keterampilan sosial	1	4	2	5	3	50	3,3
Jumlah skor rata-rata variabel kecerdasan emosional							2,9	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.6 diketahui bahwa jumlah rata-rata variabel kecerdasan emosional secara umum di toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang” sebesar 2,9. Dengan begitu hasil skor rata-rata variabel menunjukkan bahwa karyawan belum bisa bekerja secara optimal dan menciptakan suasana kerja kondusif yang menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi penurunan variabel kecerdasan emosional, namun yang memiliki nilai rata-rata ter-rendah adalah dimensi pengaturan diri (mengendalikan emosi) yakni memiliki skor rata-rata sebesar 2,3. Berdasarkan hasil pra-survei menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang mampu mengendalikan emosinya saat bekerja sehingga faktor tersebut akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, karena karyawan tidak bisa bersikap *professional* saat bekerja. Hasil penyebaran kuesioner pra-survei yang menyatakan masih terdapat jumlah skor rata-rata yang rendah pada kecerdasan emosional, masalah dengan variabel kecerdasan emosional ini pun diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara dengan bagian *Finnishing* (mengoles fla rasa dan yang menaburkan tambahan topping) di bagian pabrik toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang” mengatakan bahwa:

1. Masih banyak karyawan yang belum professional dalam melakukan pekerjaannya, karena terlalu sering membawa masalah pribadi kedalam ruang lingkup pekerjaan.
2. Karyawan kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya, terkadang karyawan bekerja hanya saat atasan memberikan perintah setelah itu selesai mereka diam tidak ada pekerjaan yang dikerjakan lagi.
3. Karyawan kurang memiliki rasa empati pada sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei dan wawancara yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa jika masalah ini tidak di tangani dengan baik maka akan menyebabkan masalah yang semakin kompleks sehingga akan menimbulkan masalah baru. Berdasarkan data yang telah didapatkan karyawan merasa tidak

memiliki ikatan yang kuat satu dengan yang lain, sehingga mereka bekerja masing-masing. Hal ini penting bagi karyawan memiliki kemampuan dalam mengelolah emosi dirinya sendiri maupun oranglain sehingga akan tercipta kerjasama yang baik di lingkungan kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

komponen selanjutnya yang berhubungan erat dengan kinerja karyawan yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan jiwa yang ada pada diri karyawan. Kecerdasan spiritual di definisikan oleh Eka Suhartini & Nur (2017) mengatakan bahwa: “sebuah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku, dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain”. Selanjutnya mengadakan kuesioner pra-survei mengenai kecerdasan spiritual di toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”, berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel kecerdasan spiritual:

Tabel 1.7
Variabel Kecerdasan Spiritual Karyawan Di Toko Oleh-oleh Kabayan Rumah Susu Lembang Pada Tahun 2022

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Kesadaran diri	0	7	2	3	3	47	3,1
2.	Kualitas hidup	4	4	0	2	5	45	3,0
3.	Bersikap fleksibel	6	3	0	2	4	40	2,7
4.	Berpandangan holistik	6	2	2	2	3	39	2,6
5.	Enggan menyebabkan kerugian	0	2	5	3	5	56	3,7

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
6.	Mampu menghadapi dan melampaui rasa sakit.	2	3	2	2	6	52	3,5
7.	Cenderung bertanya.	2	5	5	0	3	42	2,8
Jumlah skor rata-rata variabel kecerdasan spiritual							3,1	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.7 diketahui bahwa jumlah dari rata-rata variabel kecerdasan spiritual adalah sebesar 3,1 artinya masih tergolong rendah dan dari hasil pra-survei menunjukkan bahwa dimensi yang mempunyai nilai terendah dibandingkan dimensi lainnya yaitu dimensi berpandangan holistik (Memaknai kejadian secara bijak) dengan jumlah skor rata-rata 2,6 artinya kecerdasan spiritual ini masih rendah, karena hal tersebut menandakan bahwa karyawan belum memiliki kemampuan yang cukup dalam memaknai kejadian dengan bijak (Berpandangan holistik) yaitu dengan memiliki kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal untuk di maknai dan dinilai dengan pandangan positif.

Masalah dengan variabel kecerdasan spiritual ini pun diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara penulis dengan salah satu karyawan di bagian *salesman* pada toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang” membenarkan bahwa kebanyakan dari karyawan apabila mendapati suatu kejadian atau sebuah permasalahan dalam kehidupan pribadi diluar pekerjaan. Karyawan selalu menjadikan dirinya kurang semangat menjalankan pekerjaan bahkan selalu ditegur agar fokus menyelesaikan tugasnya. Ditambahkan juga bahwa karyawan yang memiliki dimensi faktor yang mempengaruhi penurunan tingkat kecerdasan

spiritual ialah karyawan bagian pabrik khususnya di bagian *cleaning* atau karyawan yang bertugas untuk membersihkan loyang yang telah digunakan.

Variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual diduga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”, yang berdasarkan pada hasil pra-survei kinerja karyawan di “Toko Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang” yakni sebagai berikut:

Tabel 1.8
Variabel Kinerja Karyawan Di Toko Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang Pada Tahun 2022

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata skor
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Quantitas kerja	2	3	3	4	3	48	3,2
2	Kualitas kerja	2	6	2	2	3	43	2,9
3	Tanggung jawab	3	3	5	3	1	41	2,7
4	Kerja sama	1	6	2	2	4	47	3,1
5	Inisiatif	5	1	3	2	4	44	2,9
Jumlah skor rata-rata variabel kinerja karyawan							3,0	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel kinerja karyawan secara umum berada pada skor 3,0 artinya kinerja karyawan masih dirasa jauh dari standar seharusnya atau bisa disebut kurang maksimal dengan dilihat dari 5 dimensi yang ada serta masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai seluruh target produktifitas yang telah di targetkan oleh pemilik. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh skor rata-rata terendah yakni dari dimensi tanggung jawab sebesar 2,7 dan dimensi kualitas kerja serta inisiatif dengan skor 2,9.

Dalam hal ini untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal penting bagi setiap karyawan memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik. Hal ini untuk mendorong karyawan memiliki kemampuan mengolah emosi dengan baik, serta memiliki kemampuan yang baik dalam menafsirkan setiap sisi dari kejadian yang menimpanya sehingga menciptakan suasana kerja yang baik. Suasana kerja yang baik dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil pra-survei dan latar belakang yang telah di paparkan maka penting untuk dilakukan penelitian pada salah satu UMKM bidang kuliner yang bergerak di unit bisnis makanan dengan judul **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM BIDANG KULINER DI MASA PANDEMI (Studi Kasus Pada “Toko Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang” Kabupaten Bandung Barat).**

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

Masalah merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana dengan pelaksanaan antara harapan dengan kenyataan, teori dan fakta. Penelitian ini pada dasarnya dilakukan guna mendapatkan data yang dapat digunakan untuk mencegah masalah, untuk setiap penelitian yang dilakukan selalu bermula dari masalah begitu pun dengan penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka didapatkan beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi, identifikasi masalah penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional
 - a. Karyawan kurang mampu dalam mengolah emosi diri sendiri.
 - b. Karyawan kurang memiliki motivasi dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
 - c. Karyawan kurang memiliki empati kepada sesama rekan kerja.
2. Kecerdasan Spiritual
 - a. Karyawan kurang mampu dalam memaknai suatu kejadian dengan nilai-nilai positif.
 - b. Karyawan kurang mampu bersikap fleksibel dalam bekerja.
 - c. Karyawan kurang memiliki keinginan untuk bertanya mengenai pekerjaan.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan kurang memiliki tanggung jawab dalam bekerja.
 - b. Karyawan kurang mampu dalam memenuhi standar kualitas kerja.
 - c. Karyawan kurang memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berikut adalah Rumusan Masalah dari Penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kecerdasan emosional karyawan di toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”.
2. Bagaimana kondisi kecerdasan spiritual karyawan di toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”.
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan di toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”.
4. Seberapa besar korelasi antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawan di toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”.
5. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional karyawan terhadap kinerja karyawan di toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”.
6. Seberapa besar pengaruh kecerdasan spiritual karyawan terhadap kinerja karyawan di toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”.
7. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang” secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan dilakukannya penelitian ini untuk memperoleh dan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”, adapun tujuan dalam penelitian ini yang akan dicapai diantaranya adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kondisi kecerdasan emosional karyawan di “Toko Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”.
2. Kondisi kecerdasan spiritual karyawan di “Toko Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”.
3. Kondisi kinerja karyawan di “Toko Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”.
4. Besarnya korelasi antara kecerdasan emosional dengan kecerdasan spiritual karyawan di “Toko Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”.
5. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional karyawan terhadap kinerja karyawan di “Toko Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”.
6. Besarnya pengaruh kecerdasan spiritual karyawan terhadap kinerja karyawan di “Toko Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”.
7. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di “Toko Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang” secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, juga dapat berguna bagi para pembaca secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, juga dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis mengenai manajemen sumber daya manusia.

1.4.1 Kegunaan Akademik

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merupakan salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbang saran dalam mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan menambah informasi khususnya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada UMKM bidang kuliner di masa pandemi (Studi Kasus pada “Toko Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang” Kabupaten Bandung Barat).

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti;
 - a. Mengetahui secara langsung mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada UMKM bidang kuliner di masa pandemi (Studi Kasus pada Toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang” Kabupaten Bandung Barat).
 - b. Diharapkan dapat menambah wawasan yang luas, pengalaman secara langsung, dan mengaplikasikan ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.
 - c. Dapat memahami lebih dalam materi-materi manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan.
2. Bagi *Owner*;
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawannya untuk meningkatkan performa perusahaan untuk jangka panjang.
 - b. Memberikan masukan informasi mengenai kondisi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawan serta kinerjanya.

- c. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan keputusan untuk memecahkan suatu masalah mengenai kinerja karyawannya dengan kondisi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawan itu sendiri.
3. Bagi pihak lain yang berkepentingan;
 - a. Memberi tambahan informasi mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan.
 - b. Dapat dijadikan bahan referensi dalam meningkatkan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.