

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber paling penting dalam menentukan berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi. Bagi perusahaan karyawan juga merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan lingkungan kerja yang mendukung. Bagi karyawan lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa nyaman dan aman kecenderungan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja ini bisa dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan fisik contohnya adalah penerangan dan warna dinding. Sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan. Dari dua pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan selama bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif perlu juga diperhatikan suhu, pencahayaan, kebisingian produktivitas dan lainnya.

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya

perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan dalam organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan monoton dan kelelahan.

Menurut Simanjatak (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Di Surabaya timur sendiri terdapat tiga gerai Burger King yaitu Burger King Merr, Burger King Galaxy Mall, dan Burger King Jemursari. Setiap gerai Burger King dapat menghabiskan 500 pcs roti *buns* dan dengan total persediaan 1000 pcs roti *buns*, dan melakukan pre order sehari sekali dan untuk penyimpanan 1-2 hari untuk bahan baku seperti sayur, ayam dan roti. Bila ada barang tersisa bisa di *check* kondisinya apakah masih layak untuk dipakai atau tidaknya, dan bila ada yang tidak layak maka akan dilakukan pemusnahan (*waste*) sebab penjualan tidak bisa diprediksi dengan akurat. Untuk mengetahui seberapa bagusnya lingkungan kerja di Burger King wilayah Surabaya Timur berikut ini adalah data pengukuran kebisingan suara menggunakan *sound level meter*:

Tabel 1.1
Kebisingan suara
Burger King Merr

Ruangan	Kebisingan	Keterangan
<i>Dinning Room</i>	43dB	Tenang
<i>Counter</i>	49dB	Tenang
<i>Kitchen</i>	65dB	Keras

Burger King Galaxy Mall

Ruangan	Kebisingan	Keterangan
<i>Dinning Room</i>	41dB	Tenang
<i>Counter</i>	44dB	Tenang
<i>Kitchen</i>	63dB	Keras

Burger King Jemursari

Ruangan	Kebising	Keterangan
<i>Dinning room</i>	44dB	Tenang

<i>Counter</i>	47dB	Tenang
<i>Kitchen</i>	65dB	Keras

Berdasarkan beberapa data di atas ruang dinning room masih tergolong tenang, kebisingan bisa dikatakan tenang bila berada dikisaran 40dB-60dB dan kebisingan di kitchen termasuk sangat kebisingan keras berkisar antara 63dB-100dB sudah termasuk katagori keras sangat mengganggu kinerja karyawan. Nilai Ambang Batas (NAB) kebisingan yang diperkenankan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2011 adalah 85 db dengan waktu maksimum 8 jam sehari.

Lingkungan kerja dinilai dapat memengaruhi kinerja karyawan. Variabel lain yang dinilai dapat memengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009).

Salah satu fenomena berdasarkan indikator variabel motivasi kerja adalah pengakuan atas kinerja. Burger king setiap bulannya memberi reward kepada karyawan teladan yang kinerjanya bagus, teliti, dan teratur. Reward tersebut berupa penetapan sebagai best employee of the month ataupun bonus. Indikator variabel lainnya yaitu peluang untuk maju. Crew burger king memiliki

kesempatan naik jenjang karir menjadi leader berdasarkan kinerja maupun prestasi crew tersebut. Selain itu, jenjang karir sebagai asisten manajer juga bisa didapat ketika sudah menyelesaikan jenjang pendidikan S1.

Motivasi kerja crew Burger King dapat dilihat dari mengikut pada peraturan perusahaan. Tetapi jika, peraturan ditaati atau dijalankan, maka crew Burger King memiliki motivasi kerja yang relative baik. Motivasi kerja yang baik dari crew Burger King dapat dilihat dari berdasarkan absensi masuk kerja. Berikut ini peneliti memberikan data internal absensi crew Burger King dari tiga gerai yang berada di Surabaya timur.

Tabel 1.2
Burger King Merr

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Alpha	Total
2018	20	3	2	0	5
2019	20	5	3	3	11
2020	20	4	1	3	8

Burger King Galaxy Mall

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Alpha	Total
2018	10	2	1	1	4
2019	10	3	2	1	6
2020	10	3	2	0	5

Burger King Jemursari

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Alpha	Total
2018	20	2	3	1	6
2019	20	3	1	0	4
2020	20	2	2	0	4

Berdasarkan dari data diatas pada dari tahun 2018-2020 dapat disimpulkan motivasi kerja crew Burger King dari ketiga gerai sangat bagus untuk perihal absensi kerja dilihat dari total data tahu ke tahun. Jumlah crew Burger King yang tidak masuk kerja selama 2020 dari ketiga gerai adalah 16. Karena disebabkan pandemi maka para manajer Burger King telah mengatur sedemikian rupa jadwal masuk kerja harian crew agar tidak terjadi kerumunan pada saat bekerja sehingga tidak melanggar protokol kesehatan yang di anjurkan oleh pemerintah.

Menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang berpendoman pada nilai-nilai norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kinerja karyawan bagus akan berdampak sangat memuaskan pada perkembangan suatu perusahaan. Dan sebaliknya ketika kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif bagi perusahaan. Jika terdapat suatu perbedaan hasil yang tidak sesuai ekpetasi maka diperlukan peninjauan agar dapat diketahui faktor faktor yang menghambat dan mempengaruhi hasil kinerja.

Dimasa pandemi saat ini Burger King mengalami penjualan yang sangat tidak pasti, selama musim pandemi ini aktivitas penjualan dan makan ditempat mengalami penghambatan karena adanya kebijakan pembatasan sosial oleh pemerintah. Meski pun demikian Burger King selalu membuat pelatihan untuk karyawan yang di adakan setiap bulannya.

Dari fenomena-fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CREW BURGER KING SURABAYA TIMUR.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1.2.1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Burger King Surabaya timur?

1.2.2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Burger King Surabaya timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka penelitian ini bertujuan untuk

1.3.1 Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Burger King Surabaya timur.

1.3.2 Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Burger King Surabaya timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1.4.1 Manfaat bagi perusahaan :

1. Sebagai masukan dalam mengambil keputusan atau penetapan kebijakan di sektor Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam aspek lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
2. Membantu pimpinan perusahaan mengetahui permasalahan yang

ada diperusahaan.

3. Meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat bagi peneliti :

1. Bagi peneliti merupakan wadah untuk melatih kemampuan menulis dan berpikir secara ilmiah pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Menambah pengetahuan peneliti terkait pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan crew Burger King Surabaya timur.

1.4.3 Manfaat bagi penelitian yang akan datang :

1. Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian mendatang.
2. Diharapkan dapat membagikan data dan referensi untuk pengembangan penelitian sejenis atau yang berkaitan tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.