

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian

Perkembangan zaman yang semakin maju membuat pertumbuhan perekonomian di Indonesia pada era globalisasi ini cukup pesat. Hal ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat pada perusahaan. Persaingan ini terjadi karena semakin banyak jumlah pengusaha yang ada di Indonesia, sehingga dengan adanya persaingan ini setiap perusahaan dituntut mampu dalam mengembangkan perusahaannya dan tetap meningkatkan kinerja perusahaan agar kedepannya tetap bisa menjalankan operasinya sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena perkembangan perusahaan sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja para karyawannya. Jika karyawan dapat melakukan kinerja dengan baik maka perusahaan akan dapat melakukan perkembangan dan mencapai setiap tujuan yang diinginkan. Namun apabila kinerja karyawan kurang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk berkembang. Wakhid (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta motivasi kerja yang tinggi. Ketika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bisa memotivasi karyawan dalam bekerja maka karyawan akan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan akan

berdampak pada kinerja yang lebih baik. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2020) bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2012) memperoleh hasil bahwa ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi untuk mengukur tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan juga akan nyaman dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, serta hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maulidia (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Kasmir (2016) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya, maka karyawan akan terangsang dan terdorong untuk melakukan pekerjaan. Hasil penelitian Hanafi (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu resto yang tetap mampu bersaing dengan menerapkan lingkungan kerja dan motivasi sebagai faktor pendukung adalah CV Warung Bubble Bedugul. Yang merupakan tempat makan resto dengan mengambil konsep bubble (gelembung), yang memiliki suasana nyaman, sejuk dan instagramable, konsep ini adalah yang pertama di Bali dan Indonesia. CV. Warung Bubble Bedugul mengusung tema Eropa dengan kearifan lokal Bali dan Nusantara dihadirkan dalam varian menu yang ditawarkan, hal ini diwujudkan dengan mengangkat bahan-bahan lokal kedalam varian menu CV. Warung Bubble Bedugul. Apabila dibandingkan dengan resto lain yang ada di Bedugul, CV. Warung Bubble Bedugul ini memiliki kelebihan dengan menonjolkan konsep resto yang sangat unik yaitu menikmati

makanan dan minuman di dalam gelembung, sedangkan resto-resto lain kurang mampu menonjolkan tema yang mereka usung. Suasana resto di CV. Warung Bubble Bedugul cenderung memberikan efek ketenangan, yang dapat dirasakan melalui warna perabot, suasana outdoor room yang begitu sejuk, tanaman hidup yang ada didalam resto, serta alunan musik yang sedang diputar. Ditambah lagi resto ini sering memberikan fasilitas tambahan berupa live music apabila sedang ada event-event tertentu yang tujuannya adalah untuk menghibur pelanggan.

CV Warung Bubble Bedugul memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi para kayawannya, seperti ruangan kerja dengan AC, peralatan yang baik untuk menunjang pekerjaan, hubungan antar karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan juga terjaga dengan baik. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan dengan Manager Human Resources Development (HRD) dapat dikatakan bahwa telah memberikan motivasi untuk para kayawannya agar semakin semangat dalam menjalankan pekerjaan, seperti memberi insentif bagi karyawan yang mampu mencapai target perusahaan dan bekerja dengan baik, selain itu pihak CV. Warung Bubble Bedugul juga memberikan pelatihan bagi para karyawan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan. CV. Warung Bubble Bedugul telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan motivasi kepada kayawannya, tapi untuk kompensasi yang diterima saat situasi sepi mengalami penurunan karena target yang dicapai belum maksimal maka dari itu masih ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik.

Terdapat 10 orang sampel dari jumlah karyawan yang bisa dilihat dari kinerjanya, dari hasil tersebut jumlah karyawan yang sudah mencapai kinerja

sebanyak 3 orang dilihat dari sasaran kinerja yang dimiliki sudah mampu mencapai sasaran tersebut dengan deskripsi kinerja yang tercapai yaitu Staf kasir bertugas melayani proses transaksi pembayaran di restoran, Admin bertugas membuat, mencetak dan merekap buku pesanan dan nota penjualan, Kadiv promotion bertugas bekerja sama dengan pihak internal & eksternal dalam melakukan promosi dan pemasaran.

Namun terdapat 7 orang karyawan yang belum mencapai kinerja dari sasaran kinerja yang dimiliki, dengan deskripsi kinerja yaitu Manager HRD bertugas mengembangkan dan mengurus perencanaan sumber daya manusia, Chef bertugas mengatur segala kegiatan masak di dapur untuk pesanan pelanggan, Manager marketing bertugas memimpin dan bertanggung jawab terhadap seluruh proses kegiatan marketing, Waiter bertugas melayani pelanggan yang ada di restoran, Supervisor bertugas memonitor segala kegiatan operasional perusahaan, Staf bar bertugas meracik dan menyediakan minuman untuk para pelanggan, Teknisi bertugas merawat dan memeriksa semua peralatan yang ada di restoran.

Berdasarkan deskripsi di atas dapat dilihat bahwa masih ada beberapa karyawan yang mempunyai kinerja yang belum tercapai secara sempurna. Padahal pihak manajemen CV. Warung Bubble Bedugul telah memberikan fasilitas lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik. Wakhid (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta motivasi kerja yang tinggi. Hal ini bertentangan dengan fakta yang terjadi di lapangan khususnya di CV. Warung Bubble Bedugul. Selain dengan adanya kesenjangan antara teori yang dikemukakan oleh Wakhid (2014) dengan fakta yang terjadi di lapangan, penelitian ini juga dilakukan karena adanya

research gap dari penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Farizki (2017) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Maulidia (2017) memperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hanafi (2017) menunjukkan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2014) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hastuti (2018) motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesenjangan antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan dan inkonsistensi hasil penelitian maka perlu dilakukan penelitian untuk menguji **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Warung Bubble Bedugul”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut.

- (1) Masih ada beberapa karyawan CV. Warung Bubble Bedugul yang belum bisa mencapai kinerja secara optimal.
- (2) Kompensasi yang diterima mengalami penurunan karena target penjualan yang dicapai belum maksimal.
- (3) Adanya *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, pembatasan masalah dapat dibuat secara jelas dan mendalam sehingga peneliti hanya meneliti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Warung Bubble Bedugul?
- (2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Warung Bubble Bedugul?
- (3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Warung Bubble Bedugul?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hal-hal sebagai berikut.

- (1) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Warung Bubble Bedugul
- (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Warung Bubble Bedugul.
- (3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Warung Bubble Bedugul.

1.6. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

(1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak CV. Warung Bubble Bedugul, sebagai tambahan informasi dan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

