

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Satu hal penggerak utama atas kelancaran dan keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan untuk dapat bersaing dengan kompetitor lain yaitu sumber daya manusia. Beban persaingan memberikan tekanan bagi perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan berbeda dengan kompetitor lainnya. Akibatnya dibutuhkan penggerak yang baik untuk meraih tujuan perusahaan secara maksimal (Susan, 2019). Astiti (2019) mengemukakan bahwa kualitas suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan keberadaan sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kinerja secara maksimal untuk mencapai sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan (Nirmala *et al.*, 2020). Kinerja yang terpelihara dan berkembang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan yang secara bertahap akan meningkatkan profit perusahaan (Ilham, 2022).

Kinerja ialah capaian kerja seorang karyawan ketika menjalankan segala kesibukannya sesuai dengan pekerjaannya atas kebijakan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan (Mayithah *et al.*, 2019). Tercapainya hasil output yang baik dinilai dari kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal berarti karyawan sudah menunaikan kewajibannya dengan baik. Kinerja tinggi yang ada di dalam individu akan lebih mudah dan lebih cepat dalam mencapai target sehingga hal tersebut juga membuat perusahaan secara tidak langsung dapat meningkatkan profit (Rismawati, 2018) karena kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam menjaga produktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, perlu memperhatikan segala aspek yang dapat berdampak pada pengembangan kinerja karyawan.

Terdapat aspek yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Akbar (2018) yaitu: kepuasan kerja, motivasi kerja, stress, ruang lingkup pekerjaan, desain pekerjaan dan kompensasi. Namun, peneliti memilih untuk berfokus

pada motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam upaya mempengaruhi kinerja. Hal ini selaras dengan Wardhani (2021) menyatakan bahwa dengan diberikannya motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja dan perubahan perilaku pada diri karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja pekerja dan lingkungan kerja yang tenang dapat mengakibatkan timbulnya rasa senang dan semangat dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan sehingga kinerja pun akan meningkat dan produktif (Amaliyanti *et al.*, 2022).

Wardhani (2021) mengemukakan bahwa upaya membangkitkan kinerja dapat diciptakan dengan memberikan motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja dan perubahan perilaku pada diri karyawan. Apabila perusahaan ingin memperoleh kinerja yang optimal, maka perusahaan diharuskan memberikan motivasi kerja agar karyawan mau memberikan tenaga dan pikiran yang dimiliki untuk pekerjaan tersebut (Ningsih *et al.*, 2022). Menurut Purnama *et al* (2020) motivasi adalah keadaan yang mempengaruhi tingkah laku individu dalam menggapai pemenuhan kebutuhan karena adanya dorongan yang timbul dalam mengerjakan suatu aktivitas guna mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi dapat mendorong gairah pegawai untuk bekerja keras dengan memberikan kepandaian dan keahlian yang dimilikinya demi meraih tujuan perusahaan (Zakiah, 2021).

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi maka ketika menjalankan pekerjaan dilakukan secara maksimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja yang diberikan maka karyawan akan malas dan tidak memiliki semangat kerja dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya (Adhari, 2021). Karyawan membutuhkan adanya dukungan penuh dari perusahaan yang nantinya akan menyokong semangat dan gairah kerja yang baru, serta tanggung jawab atas pekerjaannya.

Selaras dengan penelitian Mona (2022) bahwa dukungan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi guna mendorong individu dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal untuk bersemangat dan bekerja keras dalam menggapai produktivitas kerja yang tinggi, tindakan seseorang yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan maupun keputusan untuk menghasilkan kinerja secara maksimal. Sinaga *et al* (2020) menyatakan bahwa dengan

diberikannya motivasi yang tepat maka memungkinkan karyawan dapat fokus, totalitas dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya sehingga karyawan dapat memberikan timbal balik berupa hasil kinerja. Maka dari itu, motivasi dapat disebut sebagai faktor yang berdampak pada perubahan yang positif bagi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga sebagai faktor dalam meningkatkan kinerja selaras dengan penelitian Madyoningrum (2022) bahwa lingkungan kerja menjadi aspek yang mempengaruhi kinerja. Menurut Gracia (2019) lingkungan kerja merupakan suatu kondisi disekitar ruangan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam mempengaruhi karyawan. Dalam bekerja tak hanya berfokus pada fisik, melainkan juga rasa emosional, dimana menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis, secara nyata akan memberikan dampak terhadap semangat kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Fajri *et al.*, 2021). Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik seperti tersedianya fasilitas yang memadai dan baik, kebersihan yang terjaga, dan lingkungan non fisik seperti terbentuknya suasana yang aman dan nyaman pada karyawan dan adanya hubungan yang baik diantara karyawan, sehingga kondisi fisik dan non fisik yang memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Mardika, 2020)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan yang memungkinkan optimal hasil kerja yang dilakukan, apabila karyawan senang dengan lingkungan kerjanya maka akan merasa betah di ruang lingkungannya sehingga akan memanfaatkan waktu seefektif mungkin dan hasil kerja maupun prestasi pun akan tinggi (Bukhari *et al.*, 2019). Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya dapat menyediakan lingkungan kerja yang kondusif nyaman sebagaimana penjelasan Madyoningrum (2022) bahwasanya lingkungan kerja kondusif memungkinkan karyawan dapat lebih bersemangat, sehingga *output* yang dikeluarkan pun akan memuaskan. Dalam hal ini, karyawan yang senang dengan tempat ia bekerja maka dalam melakukan aktivitasnya juga akan mempergunakan waktu kerja secara efektif (Akbar, 2022). Maka dari itu, Lingkungan kerja memiliki peran penting agar karyawan dapat aktif dan produktif.

PT Gaia Catering Company sebagai perusahaan di bidang *food and beverage* di Jakarta Selatan yang telah berdiri sejak tahun 2008 yang menyediakan jasa dalam mengelola makanan dan minuman atas dasar pesanan (Catering) baik dari perorangan maupun perusahaan. PT Gaia Catering Company menyediakan pelayanan secara lengkap, mulai dari penyediaan konsumsi prasmanan, dinner, *coffee break*, pesta ulang tahun, maupun *corporate hampers* dalam event spesial. PT Gaia Catering Company telah sukses menangani berbagai event besar yang beragam.

PT Gaia Catering Company sebagai perusahaan yang menyediakan layanan jasa catering tentu saja harus siap beradaptasi dengan perkembangan trend maupun memenuhi keinginan pelanggan yang berbeda-beda. Pasalnya hampir setiap hari, selalu mendapatkan order dari pelanggan dengan beragam jenis menu makanan maupun minuman. Kepuasan pelanggan merupakan tujuan utama untuk menciptakan pelanggan yang loyal. Dalam memenuhi kepercayaan dan kepuasan pelanggan maka PT Gaia Catering harus meningkatkan kualitas produk dan layanannya hal ini dapat ditunjang dengan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan PT Gaia Catering Company bahwa peneliti menemukan gejala masalah yang timbul di perusahaan terkait dengan variabel yang peneliti pilih untuk melakukan penelitian ini. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan, beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi dari perusahaan, di mana ketika pesanan sedang meningkat banyak karyawan yang bekerja keras untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya akan tetapi perusahaan tidak memberikan insentif atas pencapaian target. Selain itu, waktu libur karyawan yang sering kali tidak sesuai yang seharusnya mendapatkan libur satu minggu sekali untuk unit produksi dan pelayanan tetapi harus tertunda untuk mengerjakan pesanan, dan pada unit operasional (keuangan, marketing, *human resource management*) sering kali tetap harus mengurus urusan pekerjaannya di hari mereka libur sehingga karyawan menjadi kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya yang mengakibatkan beberapa karyawan datang terlambat dan

beberapa karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan terutama pada unit produksi yang sering mengalami keterlambatan pengiriman.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap pihak manajer bahwa sebenarnya perusahaan telah memberikan motivasi dengan menaikkan gaji karyawan setiap tahun dengan peluang 5-10% dan mengadakan acara rekreasi (liburan) secara rutin setiap tahunnya untuk menciptakan hubungan kekeluargaan dan harmonis diantara karyawan maupun unit kerja dan sudah dibentuknya sistem kerja *shift* yang terbagi menjadi dua untuk unit produksi dan pelayanan. Namun, perusahaan masih merasa karyawan kurang maksimal dalam mengerjakan pekerjaan seperti pada kecepatan menyiapkan pesanan sering mengalami keterlambatan pengiriman karena pesanan yang belum siap pada waktu yang telah ditentukan sehingga mengakibatkan perusahaan mendapat komplain dari pelanggan dan meminta pengembalian sebagian besar dana yang telah diberikan di awal karena pesanan yang datang terlambat. Lalu, pelayanan menjadi lambat seperti ketika acara berlangsung alat makan habis tetapi belum diisi kembali karena alat makan yang belum dibersihkan (lambat). Apabila hal tersebut terus berkelanjutan dapat mempengaruhi nama baik perusahaan dan loyalitas pelanggan, selain itu juga menurunnya tingkat pesanan yang dapat berpengaruh terhadap menurunnya penjualan dan profit perusahaan.

Selain itu juga, melakukan wawancara dengan beberapa karyawan bahwa tata ruang yang masih belum tertata dengan baik akibat dari dampak Covid-19 yang mengakibatkan bagian produksi dipindahkan ke kantor operasional menjadi satu tempat karena kantor produksi yang harus dijual untuk menutupi pengeluaran operasional. Oleh sebab itu, karyawan yang berada di kantor menjadi terganggu dengan kebisingan dari ruang produksi karena tidak dapat fokus dan berkonsentrasi dengan baik. Dalam hal ini ruang produksi dipindahkan ke ruangan yang tidak sebesar ruang produksi sebelumnya sehingga ruang gerak pun menjadi terbatas. Oleh sebab itu, karyawan yang berada di kantor menjadi terganggu dengan kebisingan dari ruang produksi karena tidak dapat fokus dan berkonsentrasi dengan baik. Ruangan kantor pengelola yang berdekatan dengan ruangan produksi (dapur)

sehingga seringkali menimbulkan kebisingan yang dapat terdengar. Walaupun sudah terciptanya hubungan antar karyawan yang harmonis dan perusahaan telah memberikan fasilitas *air conditioner* (AC) di ruang operasional, kipas angin, dan ventilasi udara di ruang produksi untuk kenyamanan karyawan. Namun, lingkungan kerja perusahaan dirasa masih kurang kondusif dalam menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja karena ruang yang kurang luas dan adanya suara bising yang terdengar.

Pada Tabel 1.1 bahwa PT Gaia Catering Company selama beberapa bulan telah mengalami ketidakstabilan omset di mana pencapaian target perusahaan mengalami penurunan. Berikut merupakan tabel persentase target penjualan karyawan PT Gaia Catering Company

Tabel 1.1 Pencapaian Target Penjualan PT Gaia Catering Company

Bulan	Target	Pencapaian	Persentase
Januari	1.700.000.000	1.367.958.400	80.4%
Februari	1.700.000.000	1.505.275.000	88.5%
Maret	1.700.000.000	1.282.513.500	75.4%
April	1.700.000.000	1.150.088.500	67.6%
Jumlah	6.800.000.000	5.305.835.400	79.1%

Sumber: Data internal 2023 PT Gaia Catering Company.
Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas memperlihatkan rekapitulasi target perusahaan PT Gaia Catering Company bahwa pada dua bulan terakhir mengalami penurunan. Pada bulan februari ialah pencapaian target tertinggi dengan kenaikan persentase 4.4%, namun pada bulan selanjutnya mengalami penurunan yaitu di bulan maret sebesar 10% menurun dan di bulan april mengalami penurunan sebesar 8,8%. Dengan demikian, adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang kurang sesuai harapan perusahaan yang mana pada kecepatan menyiapkan pesanan terkadang mengalami keterlambatan atau tidak tepat waktu dan jumlah pesanan yang diminta tidak sesuai dengan pesanan yang telah disepakati *supplay* dan *demand* mengakibatkan dapat mengurangi tingkat penjualan dan pesanan PT Gaia Catering Company. Hal

ini memperlihatkan masih belum optimalnya kinerja karyawan pada PT Gaia Catering Company.

Berdasarkan penelitian Suntari (2023) yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian Mashudi *et al* (2020) bahwasanya motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, pada penelitian Suntari (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian pada penelitian Huda *et al* (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian Adha *et al* (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian Ningsih *et al* (2020) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dengan adanya fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut lagi mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gaia Catering Company”.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan uraian di atas, maka dapat diketahui rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gaia Catering Company?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gaia Catering Company

1.3 Tujuan Masalah

Adapun maksud dari tujuan penelitian ini untuk mengetahui, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gaia Catering Company.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gaia Catering Company.

1.4 Manfaat Penelitian

Berlandaskan tujuan diatas, bermaksud untuk memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun praktis. Manfaat dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil yang didapat dari penelitian ini berharap mampu menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan akan pandangan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.
 - b. Sebagai referensi dan sumber informasi guna penelitian-penelitian yang sejenis di masa yang akan datang yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lanjutan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan evaluasi bagi perusahaan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan guna menjadikan perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif yang baik dan dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

b. Bagi pihak Lain

Diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi pihak-pihak yang ingin melaksanakan sebuah penelitian selanjutnya yang menghadapi masalah serupa.

