

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya aset yang dilengkapi dengan kemampuan berpikir, perasaan, pengetahuan, dan motivasi. Seluruh potensi yang dimiliki oleh SDM memiliki dampak signifikan terhadap upaya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Walaupun teknologi berkembang pesat, informasi mudah diakses, modal cukup, dan bahan tersedia, namun tanpa kehadiran SDM, organisasi akan kesulitan mencapai targetnya. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai gabungan antara kebijakan, praktik, dan sistem yang berpengaruh terhadap pola pikir, perilaku, dan kinerja para karyawan dalam konteks aktivitas organisasional.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi performa karyawan, mencakup unsur-unsur seperti kondisi fisik, budaya organisasi, dan interaksi antar kolega, yang secara bersama-sama membentuk konteks tempat kerja yang dapat memengaruhi sikap dan kinerja para karyawan. Suryanto dan Sandra (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja adalah faktor lain yang memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Erawati, et al., (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta pengaturan yang ditemui oleh individu dalam menjalankan pekerjaan, baik secara individu maupun dalam kelompok. Artinya, lingkungan kerja mencakup semua aspek yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas mereka.

Selain itu, Badrianto dan Ekhsan (2019) menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi pertumbuhan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Dalam pandangan Sawir, et al., (2020), lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan mudah mengalami stres, kurang semangat untuk bekerja, sering terlambat, dan berbagai dampak negatif lainnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang sehat akan mendorong karyawan untuk bekerja

dengan semangat, kurang rentan terhadap penyakit, dan dapat lebih fokus sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu sesuai target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang memadai dapat secara positif meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryanto dan Sandra (2022) juga mencapai temuan serupa, dengan menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja berkontribusi positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Kesimpulannya, lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tetapi, hasil penelitian oleh Turnip (2020), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa dalam konteks penelitian tersebut, semakin baik kondisi lingkungan kerja, kinerja karyawan cenderung menurun.

Motivasi juga memiliki peran yang tak kalah pentingnya dalam memengaruhi kinerja karyawan. Koopmans (dalam Mubyl dan Dwinanda, 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan aspek paling krusial dalam perkembangan individu yang sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Menurut Ningrum, et al., (2021) salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap tingkat kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawan. Simbolon dan Oktafien (2021) menggambarkan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang diberikan oleh pekerja atau karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan peran, tugas, dan tanggung jawab individu tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah cara untuk mengukur prestasi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam organisasi.

Untuk lebih memperkuat dugaan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indiargo Dwi Prastyo (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King

Surabaya Timur" telah memberikan bukti bahwa jika dianalisis secara terpisah, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Namun, motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bisnis di sektor makanan dan minuman terus mengalami pertumbuhan yang signifikan di seluruh dunia. Kemajuan teknologi yang cepat dan gaya hidup yang semakin sibuk telah meningkatkan permintaan akan produk makanan yang praktis. Persaingan sengit dalam industri ini mendorong perusahaan untuk bersaing keras dalam merebut dan mempertahankan pangsa pasar mereka. Salah satu segmen utama dalam industri makanan praktis saat ini adalah restoran cepat saji (*fast food*).

Burger King adalah salah satu bisnis restoran cepat saji yang telah berkembang dan tersebar di berbagai wilayah di Indonesia yang khusus menjual makanan cepat saji, seperti burger, ayam goreng, kentang goreng, dan minuman ringan. Burger King berada di level persaingan yang ketat bersaing dengan restoran cepat saji lainnya.

Restoran yang menyediakan makanan siap saji dikenal sebagai *Quick Service Restaurant (QSR)*. Penting untuk diingat bahwa efektivitas operasional perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Ini berarti bahwa kelangsungan bisnis perusahaan tergantung pada sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugas mereka secara efektif. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang baik untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Persaingan di pasar kerja terus berkembang, dan perusahaan, termasuk restoran cepat saji seperti Burger King, harus memberikan perhatian yang besar pada manajemen sumber daya manusia. Banyak perusahaan telah berhasil meningkatkan kinerja mereka dengan memperbaiki sumber daya manusia. Kinerja karyawan di Burger King dipengaruhi oleh upaya individu masing-masing karyawan dalam mengeksekusi tugas dan tanggung jawab mereka. Meskipun begitu, perusahaan ini belum mencapai kinerja yang optimal, yang tercermin dari

keberadaan karyawan yang masih kesulitan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan Burger King Jakarta Selatan
Tahun 2023**

Burger King Jakarta Selatan	Tahun 2023
Burger King Rancho	39
Burger King Cilandak KKO	40
Burger King Mall Kemang	24
Jumlah Karyawan	103

Sumber : *Store Manager* Burger King Jakarta Selatan

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat diamati bahwa jumlah karyawan Burger King Jakarta Selatan pada tahun 2023 memiliki jumlah karyawan keseluruhan dari tiga *store* sebanyak 103 karyawan yang terdiri dari *store* Burger King Rancho, *store* Burger King Cilandak KKO dan *store* Burger King Kemang Village.

Menyadari terdapat beberapa faktor yang berkontribusi terhadap ketidakmampuan karyawan mencapai target yang telah ditetapkan. Faktor yang sangat penting untuk dipertimbangkan adalah motivasi kerja. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih semangat, sementara yang memiliki motivasi yang rendah mungkin akan bekerja dengan kurang antusias.

Motivasi kerja seseorang memiliki dampak besar pada sikap dan kinerja mereka, dan oleh karena itu, manajemen harus memahami karakteristik individu karyawan. Di Burger King Jakarta Selatan, tampaknya masih ada kekurangan dalam hal memberikan motivasi kepada karyawan, terutama dalam aspek finansial seperti jaminan yang disediakan oleh perusahaan, masalah gaji yang menjadi keluhan beberapa karyawan, terutama yang bekerja sebagai karyawan paruh waktu, dan kurangnya pemberian bonus.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik

dapat menjadi faktor pendukung bagi kinerja yang optimal. Data yang ditemukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja saat ini belum memenuhi harapan karyawan, yang tercermin dalam ketidaknyamanan yang dirasakan oleh sejumlah karyawan di lingkungan kerja mereka.

Melalui pemahaman tentang faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan, manajemen dapat berupaya untuk meningkatkan kondisi dan motivasi karyawan sehingga mencapai kinerja yang lebih baik.

Terinspirasi oleh penelitian sebelumnya dan fenomena yang sedang terjadi, peneliti merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTAURANT CEPAT SAJI BURGER KING JAKARTA SELATAN (STUDI KASUS STORE BURGER KING RANCHO, BURGER KING CILANDAK KKO DAN BURGER KING KEMANG VILLAGE)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah permasalahan utama yang akan diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Burger King Jakarta Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada Burger King Jakarta Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Burger King Jakarta Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Burger King Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Burger King Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Burger King Jakarta Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan akan menjadi suatu kesempatan bagi peneliti untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman mereka dalam menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dan membandingkannya dengan situasi sebenarnya di lapangan. Fokus utama penelitian adalah pada hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja, dengan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa ide-ide dan manfaat yang berharga bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan-kebijakan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Akademisi
Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang berguna dalam koleksi perpustakaan, dan dapat menjadi panduan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian lanjutan yang membutuhkan informasi terkait.

4. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini dapat berperan sebagai referensi tambahan yang berharga untuk menginspirasi ide-ide baru dalam penelitian di masa mendatang. Selain itu, hasil penelitian ini juga bisa menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi atau lembaga lain yang tertarik dengan topik yang sama.

