

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi. Salah satu manajemen yang patut dipelajari adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen SDM adalah manajemen yang mengatur sumber daya manusia yaitu bagaimana memanej dan mengatur pegawai dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia manusia merupakan suatu hal yang penting dan dibutuhkan dalam suatu perusahaan, maka dari itu sangat penting mengelola sumber daya manusia di suatu perusahaan

Salah satu instuisi yang membutuhkan dan memiliki sumber daya manusia yang banyak yaitu Murah Meriah Group. Murah Meriah Group adalah sebuah group perusahaan yang bergerak di bidang kuliner di daerah Jawa. Murah Meriah Group berdiri sejak 5 Oktober 1980 di Jl. Ibu Ruswo, Yogyakarta.

Perusahaan Murah Meriah Group hingga saat ini sudah memiliki anak perusahaan yang tersebar di Pulau Jawa kurang lebih 64 perusahaan kuliner mulai dari kuliner Padang hingga kuliner Jawa. Pengelolaan setiap anak perusahaan Murah Meriah Group berbeda-beda, karena bedanya kebijakan pemimpin anak perusahaan tersebut. Murah Meriah Group adalah grup perusahaan keluarga, masing-masing kepala keluarga berhak untuk memimpin anak perusahaanya sendiri. Pelatihan *Upgrading Skill* atau peningkatan skill, rutin dilakukan oleh masing-masing anak perusahaan agar memiliki Sumber Daya Manusia yang mumpuni untuk anak perusahaan tersebut. Sebagai contoh karyawan yang bekerja dibelakang seperti pencuci piring, pembuat minuman, dan bersih-bersih, sering diberikan pelatihan bagaimana cara menghidang makanan, melayani pembeli, membungkus

makanan. Tetapi tidak sembarang orang yang bisa diajarkan untuk menjadi kasir dan koki, dikarenakan untuk menjadi seorang kasir diperlukan tingkat kejujuran dan ketelitian yang tinggi, sedangkan untuk menjadi seorang koki harus memiliki tingkat kepekaan terhadap rasa masakan, dan konsistensi resep makanan, agar makanan yang disajikan kepada pembeli tidak mengecewakan, serta menjaga cita rasa makanan.

Pelayanan yang diberikan oleh Murah Meriah Group cabang Yogyakarta kepada para pelanggan sangat baik. Mulai dari meja makan yang besar, kursi makan yang nyaman, lahan parkir yang memadai, kipas sebagai pendingin sudut ruangan, wifi yang mencakup seluruh ruangan, ruangan serba guna yang biasanya digunakan untuk keperluan rapat, ulangtahun, dan acara sejenisnya, wc dan lingkungan tempat makan yang selalu bersih, pegawai yang berpengalaman, dan fasilitas penunjang untuk setiap pelanggan yang makan, seperti mushola untuk pelanggan beragama Muslim, petugas parkir untuk menjaga ketertiban parkir, dan petugas kebersihan yang selalu menjaga kebersihan seluruh ruangan di restoran Murah Meriah Group cabang Yogyakarta

Untuk menunjang semua hal tersebut, maka restoran Murah Meriah Group cabang Yogyakarta membutuhkan SDM yang berkualitas. Kehadiran karyawan yang tepat waktu, sifat jujur, komitmen dalam bekerja bersama Murah Meriah Group cabang Yogyakarta agar tercapai visi dan misi yang sesuai dengan harapan Murah Meriah Group. Kesehatan karyawan juga dibutuhkan agar dapat menjadi SDM yang berkualitas.

Hasil dari observasi awal menunjukkan banyak karyawan yang memiliki kualitas pekerjaan yang rendah, beberapa karyawan memiliki masalah dengan ketepatan waktu dan kehadiran, beberapa karyawan memiliki kemampuan kerja sama yang rendah terhadap sesama karyawan. Dari hasil observasi awal maka bisa dikatakan bahwa karyawan restoran Murah Meriah Group cabang Yogyakarta memiliki kinerja yang rendah. Rendahnya kinerja

kerja para karyawan restoran Murah Meriah Group cabang Yogyakarta dapat mengakibatkan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Situasi seperti ini menjadi dasar penting mengelola karyawan restoran Murah Meriah Group cabang Yogyakarta agar setiap karyawan sadar dengan tanggung jawab yang diberikan dan dapat menyelesaikan tugas tepat.

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan Bangun (2012), sedangkan menurut Rivai (2009) kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan dukungan lingkungan kerja yang sesuai.

Menurut Simamora (2006) penilaian kinerja *performance appraisal* adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu, seperti yang dikemukakan Prawirosentono (2002) kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang.

Menurut Dharma (2003) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: 1. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan

keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. 2. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan. 3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Ketika karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka karyawan dengan senang hati mengikuti segala aturan yang ada dalam perusahaan, karyawan aktif bekerja untuk perusahaan agar lebih baik kedepannya, karyawan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan, serta karyawan mendukung kebijakan- kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat menggapai visi dan misi yang diharapkan.

Baik buruknya kinerja karyawan di Murah Meriah Grup Yogyakarta dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang paling menonjol adalah lingkungan kerja, dalam hal ini lingkungan kerja menggambarkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja fisik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan merasakan bahwa dirinya mendapatkan penerangan ruangan yang buruk dan sirkulasi udara yang terhambat dengan pekerjaan yang relatif berat. Hal ini menyebabkan karyawan tidak termotivasi dalam bekerja sehingga membuat hasil pekerjaan kurang maksimal.

Logika di atas yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan hal yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dilakukan oleh Sudana (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. Subjek penelitian 45 karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani, penelitian ini menggunakan analisis jalur atau

path analysis. Penelitian tersebut membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

Selain itu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prakoso (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT.AXA Financial Indonesia Cabang Malang, dengan subjek penelitian 128 karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang. Penelitian ini menggunakan analisis jalur atau *analysis path*. Hasil penelitian diperoleh lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Subjek pada penelitian ini adalah 49 pegawai negeri sipil sekretariat DPRD Kabupaten Madiun dengan alat analisis linier regresi berganda. Penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Lingkungan kerja yang baik menyebabkan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi pula begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang baik maka menyebabkan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan akan rendah. Kondisi lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap motivasi yang dimiliki oleh para karyawan. Kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan membuat dirinya tidak semangat untuk bekerja dan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian karyawan tidak dapat menghasilkan pekerjaan seperti yang diharapkan oleh para atasan, dan menghambat perusahaan untuk mencapai cita-cita perusahaan tersebut.

Berdasarkan logika di atas terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian tentang motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Subjek dalam penelitian ini adalah 39 karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama yang menggunakan teknik sensus. Hasil penelitian disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Larasati (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Wilayah Jawa Barat Utara (Witel Bekasi). Subjek dalam penelitian ini adalah 166 responden dari total 284 karyawan Telkom Witel Bekasi. Hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Barlian (2014) dengan judul Pengaruh Kepribadian, Kontrak Psikologi, Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Pemilihan responden pada penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive. Populasi sebanyak 251 responden dan sampel sebanyak 71 responden di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian, kontrak psikologis, komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan.

Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi disebabkan oleh lingkungan kerja yang memadai dan mendukung di tempat kerja. Lingkungan kerja di setiap perusahaan berbeda-beda. Hal tersebut tentu menjadi sebuah poin penting dalam perusahaan, apabila lingkungan kerja di sebuah perusahaan cukup baik dan mendukung karyawan selama dalam proses bekerja maka, kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut akan tinggi dan cukup baik pula. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan logika di atas terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian tentang lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Subjek penelitian seluruh karyawan dan manajer operasional CV.Berkat Anugrah pada tahun 2013 yang berjumlah 32 orang responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah penelitian Norianggono (2014) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya, dengan responden 75 dari total 310 karyawan dari bagian finance and administration dan marketing area department. Penelitian ini menggunakan alat analisis linier berganda, dari penelitian ini mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawanti (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, dengan responden 79 karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Penelitian ini menggunakan alat analisis linier berganda, juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja.

Diantara penelitian terdahulu yang tidak mendukung pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja dan motivasi, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Setyadi (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk Cabang Bogor. Subjek dalam penelitian ini adalah 51 karyawan tetap dari total 105 karyawan PT.BRI

cabang Bogor. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan beberapa penelitian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Peneliti melakukan penelitian di Restoran Murah Meriah Grup Cabang Yogyakarta. Peneliti merasa perlu melakukan penelitian ini dikarenakan tiga hal tersebut sering terjadi di Restoran Murah Meriah Grup cabang Yogyakarta. Peneliti mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Pada Murah Meriah Grup Cabang Yogyakarta”. Penelitian ini modifikasi dari penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa Bali Nusra di Surabaya oleh Yacinda Chresstela, Djamhur Hamid, Ika Ruhana pada tahun 2014.

B. Rumusan Masalah

Seperti yang sudah dipaparkan di latar belakang masalah, penelitian ini akan meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja dengan lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja fisik yang dimiliki Murah Meriah Grup Yogyakarta diantaranya tingkat keamanan ruang kerja yang baik dan sistem penataan ruangan yang memadai akan membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja. Maka dari itu dapat

disimpulkan apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan Murah Meriah Grup Yogyakarta?.

2. Adanya motivasi atau faktor penyemangat bagi karyawan dalam sebuah perusahaan tentu akan menentukan bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Murah Meriah Grup Yogyakarta agar terpenuhi kebutuhan hidup dan adanya jaminan kesehatan untuk para karyawan sehingga memberikan dampak bagaimana kinerja karyawan tersebut, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Maka dari itu dapat disimpulkan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Murah Meriah Grup Yogyakarta?.
3. Lingkungan kerja fisik yang baik menentukan seperti apa kinerja karyawan Murah Meriah Grup. Kinerja karyawan dalam Murah Meriah Grup Yogyakarta diantaranya selalu hadir tepat waktu, tidak pernah bolos dalam bekerja, dan lingkungan kerja pada Murah Meriah Grup Yogyakarta diantaranya penataan tempat kerja dan sirkulasi udara serta pencahayaan ruangan. Dengan demikian dapat dirumuskan apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Murah Meriah Grup Yogyakarta?.
4. Motivasi yang karyawan Murah Meriah Grup Yogyakarta dalam bekerja diantaranya untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan untuk memfasilitasi pengembangan diri para karyawan. Lingkungan kerja Murah Meriah Grup diantaranya tingkat keamanan ruang kerja yang baik dan sistem penataan ruangan yang memadai. Kinerja karyawan Murah Meriah Grup Yogyakarta diantaranya selalu hadir tepat waktu dan tidak pernah bolos dalam bekerja. Dengan adanya motivasi kerja sebagai mediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan apakah motivasi dapat menjadi variabel mediasi terhadap lingkungan kerja dan kinerja?.

C. Tujuan Penelitian

Seperti yang sudah dipaparkan di latar belakang masalah, penelitian ini akan meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi sebagai variabel mediasi terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

a. Bagi ilmu pengetahuan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi tambahan dan menambah khazanah penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya aspek lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

b. Bagi mahasiswa

Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, wawasan, dan pertimbangan apabila melakukan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi mengenai hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja kerja bagi pihak restaurant Murah Meriah Group Cabang Yogyakarta dalam membuat kebijakan sumber daya manusia yang baik sehingga menunjang pengelolaan sumber daya manusia yang baik.