

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA RESTORAN FJ GRILL KEMANG VILLEGE

Fitri Yani Rusmawan
STIE PARIWISATA INTERNASIONAL (STEIN)

Mufti Nugroho
AKADEMI PARIWISATA INDONESIA (AKPINDO)

ABSTRACT

Purpose- aiming of this research is to provide guidelines for management on how to keep staff motivated in achieving company goals.

Design/methodology/approach- Respondents are 50 persons the whole staffs of Restoran FJ Grill Kemang Village. In this research the descriptive analysis is applied.

Findings- Motivation and work environment have contributed to work performance in a moderate scale. There are more variables needed to solve the problem.

Research limitations- The respondents are comparatively young to provide honour responsive answer.

Practical implications- There are some variable to be included

Keywords, Motivation, environment, comparatively

Latar Belakang

Perkembangan industri jasa seperti Restoran Ala Eropa di DKI Jakarta dan sekitarnya dalam beberapa akhir ini sangat pesat. Hal ini dapat dibuktikan dengan berdirinya Restoran dan beberapa cabangnya diantaranya Restoran FJ Grill Kemang Villege, Altitude, Salt and Grill, St. Louis, dan lainnya yang tersebar dikawasan DKI Jakarta. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan asset utama perusahaan dan memiliki peran yang amat penting didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi dalam menjalankan beberapa tugasnya.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Karena tidaklah wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara

potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja. Maka dari itu diperlukannya 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. Dimana Lingkungan Kerja berpengaruh besar pada motivasi kinerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Yang mana lingkungan kerja adalah suatu kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan 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), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah

karyawan). Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dan berpotensi untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Dimana masih ada kendala lain di Restoran FJ Grill Kemang Villege antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja setelah istirahat, kurangnya sarana dan prasarana bagi karyawan, pulang kerja lebih awal, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal[1]. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya, dan harus segera dibenahi. Dimana suatu perusahaan akan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Sumber Daya Manusia(SDM)

Sumber daya insani merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dan merupakan asset utama suatu organisasi. Mereka merupakan modal utama sebagai perencana, dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Posisi SDM yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang atau jasa, dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Nawawi [2] ada tiga pengertian sumber daya manusia atau sumber daya insani, diantaranya:1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.3.Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/ non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga). Secara umum, fungsi sumber daya manusia berhubungan dengan penarikan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan kepemimpinan serta aspek lainnya, dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga kerja[3]. Hani Handoko menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk

mencapai tujuan – tujuan individu maupun organisasi[4].

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam manajemen personalia, motivasi adalah pemberian kegairahanbekerja kepada karyawan[5]. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberi daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Menurut Abraham Sperring motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi[6]. Stanton mendefinisikan bahwa suatu motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas[7]. Menurut Fillmore H. Stanford, motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu[8].

Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Untuk lebih jelasnya, peneliti akan menekankan pengertian dan makna motivasi kerja yaitu suatu sikap dan kepuasan dengan keinginan yang terus - menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan organisasi, serta faktor – faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan khususnya pada Restoran FJ Grill Kemang Village antara absensi disini diantaranya waktu yang hilang, sakit/

kecelakaan, serta pergi meninggalkan pekerjaan karena keperluan pribadi baik diberi wewenang maupun tidak. Yang tidak diperhitungkan dalam absensi yaitu tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur panjang, dan diberhentikan kerja atau kerjasama ini meliputi keaktifan di dalam perusahaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu, baik dengan pimpinan maupun teman – teman sekerja untuk mendapatkan tujuan bersama. Dengan demikian dapat dihipotesiskan bahwa motivasi Kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Penghargaan

Diluar upah, gaji, dan insentif, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjaannya. Dengan kata lain, manajemen memberikan penghargaan atau reward. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, tujuan utama program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi[9]. Penghargaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pekerja. Penelitian tentang apa yang membuat individu mencapai tingkat kepuasan kerja menunjukkan hal – hal berikut : Kepuasan atas penghargaan merupakan fungsi atas seberapa banyak diterima dan seberapa besar individu merasa harus menerima. Perasaan kepuasan individu dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang terjadi pada orang lain. Kepuasan dipengaruhi oleh seberapa puas pekerja terhadap penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Orang berbeda tentang penghargaan yang

mereka inginkan dan dalam kepentingan relatif penghargaan yang berbeda bagi mereka. Beberapa penghargaan ekstrinsik memuaskan karena mengarah pada penghargaan lainnya.

Insentif

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan. Adapun ukuran yang dapat dipergunakan untuk memberikan insentif dapat beragam : ukuran insentif terhadap jumlah keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasar *price rate* atau komisi penjualan. Ukuran terhadap kualitas keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasar *price rate* hanya untuk yang mencapai standar, atau komisi hanya diberikan untuk penjualan tanpa piutang ragu – ragu. Ukuran insentif atas keberhasilan mencapai tujuan diberikan dalam bentuk bonus untuk penjualan yang mencapai jumlah tertentu yang ditentukan sebelumnya. Ukuran insentif atas jumlah keuntungan diberikan dalam bentuk *profit sharing*. Ukuran insentif atas efisiensi biaya diberikan dalam bentuk *gain sharing*. Ukuran insentif atas keterampilan pekerja diberikan dalam bentuk *skill-based pay*[10].

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan

pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Menurut Jeffrey A Mello sebagai berikut : Perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat keausan keterampilan. Agar tetap kompetitif, organisasi perlu melanjutkan pelatihan bagi sumber daya manusianya yang tersedia. Mengelola lingkungan yang bergerak cepat atau *turbulent* seperti ini menciptakan kebutuhan pembelajaran berkelanjutan bagi manajer. Desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab lebih luas memerlukan sumber daya manusia memperkirakan lebih banyak tanggung jawab, melakukan inisiatif, dan pengembangan lebih lanjut keterampilan interpersonal untuk menjamin kinerja dan keberhasilan mereka. Sumber daya manusia perlu mendapatkan keterampilan lebih luas dan diberikan bantuan dengan peluang pengembangan melalui kerja sama kelompok, kolaborasi, dan manajemen konflik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh

Sarwoto bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula[10]. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti [11] menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut: Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut. Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara

yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan. Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi. Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaannya. Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Rungan kerja menurut Ishak dan Tanjung[14], manfaat

lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Dengan demikian dapat dihipotesiskan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan

Kinerja

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara [14] dalam bukunya Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya". Faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis [15] yang merumuskan bahwa:

$Human\ Performance = Ability + Motivation$

$Motivation = Attitude + Situation$

$Ability = Knowledge + Skill$

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson [9]

kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – sehari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap yang siap secara psikologis (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Dimana karyawan memiliki modal, singkatan dari Mengolah, Otak, Dengan, Aktif, dan Lincah. Dan karyawan memiliki sikap yang kreatif, yaitu singkatan dari Keinginan maju, Rasa ingin tahu tinggi, Energik, Analisis Sistematis, Terbuka dari kekurangan, Inisiatif tinggi, dan Pikiran luas [14].

Hubungan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagiorang lain. Menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi pada tujuan organisasi. Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan gairah dalam bekerja dalam melaksanakan

pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menghasilkan hasil yang kurang atau bahkan tidak memuaskan bagi perusahaan dan manajemen. Dengan demikian motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara terhadap kinerja.

H₃ : Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Emilia Rosyana Putri
	Judul	Analisis Faktor – Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
	Tujuan	Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Faktor – faktor motivasi seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan keamanankerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
	Penulis	Joko Purnomo[16]
	Judul	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan
	Tujuan	Untuk menentukan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Restoran FJ Grill Kemang Vilege, Jakarta Selatan

Hasil dan Pembahasan

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non probability sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel karena pertimbangan tertentu. Sampel yang diambil sebanyak N = 50 orang[17]. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner ini dirancang dengan pengelompokan skor dari 1 sampai 5 sesuai skala Likert.

Tabel 2 : Skala Likert

Jawaban	Skor Favorable
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Deskripsi Responden

Berdasarkan instrumen penelitian yang menggunakan skala likert antara 1 (satu) sampai 5 (lima) untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran FJ Grill Kemang Village. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan pembagian angket kepada seluruh

karyawan sebanyak 50 responden. Adanya karakteristik responden untuk mengetahui gambaran umum mengenai responden, dapat dilihat uraiannya yang telah disimpulkan datanya dengan menggunakan beberapa tabel, sebagai berikut:

Tabel 3 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	50	100
Total	50	100

Sumber : Angket

Pada tabel diatas diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Restoran FJ Grill Kemang Villege semua adalah laki – laki, karena tugas yang dilakukan cukup berat, dan restoran ini dapat dikatakan cukup ramai pengunjung, semua bagian di isi oleh laki – laki, hingga FB service dan kasir sekalipun. Jumlah responden karyawan FJ Grill Kemang Villege yang menjadi sampel pada penelitian ini terdiri atas 50 pegawai semua berjenis kelamin pria.

Tabel ini memberi informasi responden berdasarkan usia, responden yang berusia dibawah 20 tahun,berusia antara 20 sampai 30 tahun, 31 sampai 40 tahun, dan lebih dari 40 tahun.

Tabel 4 Responden berdasarkan kelompok umur

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	12	24
20 – 30 tahun	31	62
31 – 40 tahun	4	8
>40 tahun	3	6
Total	50	100

Sumber : Angket

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 12 pegawai, berusia 20 – 30 tahun sebanyak 29 pegawai, usia 31 – 40 tahun sebanyak 4 pegawai, usia diatas 40 tahun sebanyak 3 pegawai yang berpartisipasi untuk mengisi kuesioner ini, terjadinya hal ini adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia yang

berlaku di perusahaan tersebut. Dimana menurut teori T. Hani Handoko MSDM (manajemen sumber daya manusia) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan – tujuan individu maupun organisasi, yang terlihat pada Restoran FJ Grill Kemang Villege ini adanya aliran diantaranya, revolusi industri, gerakan serikat pekerja, adanya hubungan manusiawi serta munculnya para spesialis.

Berdasarkan bagian atau divisi dimana ada beberapa bagian antara lain, yaitu ada FB Product (Kitchen), FB Service (Waiter, Steward, Gretter, Bartender), dan Manager serta Supervisor atau Captain.

Tabel 5 Responden berdasarkan bagian

Bagian/ Divisi	Frekuensi	Persentase
Kitchen	9	18
FB Service	36	72
Supervisor	3	6
Manager	2	4
Total	50	100

Sumber : Angket

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam tingkat tertinggi yaitu operasional pada bagian FB Service yang memberikan pelayanan yang cukup memuaskan kepada pelanggan restoran dan menjaga nama baik Restoran FJ Grill Kemang Villege sebanyak 36 pegawai, sedangkan bagian lainnya hanya beberapa pegawai saja yang menangani seperti Kitchen sebanyak 9 pegawai, Supervisor hanya ada 3 pegawai yang membawahi 36 karyawan, dengan Manager 2 orang sebagai atasan. Terlihat bahwa mengenai penempatan pada posisi atau suatu jabatan bukan hanya sekedar diletakkan orang biasa namun dilihat juga dari sisi penampilan, edukasi atau pendidikan baik dari SMA, SMK, atau Amadya bahkan Strata serta pengalamannya, karena umur tidak terlalu di perhitungkan pada perusahaan tersebut. Dimana menurut T. Hani Handoko dapat dilihat dari awal saat rekrutmen calon

karyawan, kemudian adanya penyeleksian, wawancara, mencocokkan dari beberapa

referensi yang ada dan sebagainya[4].

Tabel 6 Motivasi Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban dan Persentase (%)				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menerima gaji yang memadai.	24	21	5	0	0
		48,0	42,0	10,0	0,0	0,0
2	Perusahaan menghargai tugas yang selesai saya kerjakan.	28	22	0	0	0
		56,0	44,0	0,0	0,0	0,0
3	Saya merasa perusahaan ini memberi kesempatan untuk karier dan masa depan.	21	27	2	0	0
		42,0	54,0	4,0	0,0	0,0
4	Penghargaan yang saya terima sesuai dengan prestasi saya berikan ke perusahaan.	23	25	2	0	0
		46,0	50,0	4,0	0,0	0,0
5	Saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan diri saya melalui pendidikan dan pelatihan.	21	26	3	0	0
		42,0	52,0	6,0	0,0	0,0
6	Saya memperoleh kesempatan yang luas untuk dipromosikan sesuai dengan potensi yang saya miliki.	21	25	4	0	0
		42,0	50,0	8,0	0,0	0,0
7	Saya menganggap bahwa besarnya insentif yang saya terima sesuai dengan yang saya miliki.	20	27	3	0	0
		40,0	54,0	6,0	0,0	0,0
8	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan.	21	24	5	0	0
		48,0	48,0	10,0	0,0	0,0

Sumber : Angket

Berdasarkan pada pernyataan peneliti yang pertama pada motivasi kerja (X_1) penerimaan gaji yang memadai terdapat 24 karyawan yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 21 karyawan atau 21%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 karyawan pernyataan tersebut terjadi karena dilihat dari sisi perekonomiannya, karena untuk semua karyawan menerima gaji yang berbeda, yang dinilai dari bagian, jabatan atau posisi serta lamanya setia pada Restoran FJ Grill Kemang Villege. Seperti yang dikatakan Komaruddin dari beberapa fungsi penggajian antara lain, untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi, untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi, dan untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang[20]. Atau suatu tujuan penggajian menurut Hasibuan dimana motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya[11]. Begitu pula dengan teori

yang disampaikan Sastro Hadiwiryo, diman gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlitan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini, perusahaan yang tergolong modern, saat ini hanya mengaitkan gaji dengan kinerja[21].

Pada tabel diatas pernyataan bahwa perusahaan menghargai tugas yang diselesaikan karyawannya terdapat 28 karyawan yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 22 karyawan, pernyataan tersebut terjadi karena dilihat dari sisi tugasnya, tanggung jawabnya pada posisi tersebut serta pekerjaan yang dilakukan dengan kesesuaian prosedur yang ada pada Restoran FJ Grill Kemang Villege. Seperti yang terdapat pada teori prinsip dalam memotivasi kinerja karyawan, salah satunya yaitu prinsip mengakui andil bawahan, dimana yang

merupakan pemimpin mengakui bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

Pernyataan peneliti yang ketiga pada karyawan merasa diberikan kesempatan untuk berkarier dan masa depan yang terjangkau terdapat 21 karyawan yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 27 karyawan, sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 karyawan pernyataan tersebut terjadi karena dilihat dari sisi kerjanya yang dapat mengangkat posisi yang sekarang ke posisi selanjutnya, adanya promosi serta tunjangan yang meyakinkan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada Restoran FJ Grill Kemang Villege. Menurut teori Sudarwan Danim yang mengatakan bahwa motivasi positif merupakan pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana salah satu jenisnya yaitu, pemberian kesempatan untuk berkembang dan sebagainya[22].

Pernyataan peneliti yang ke-empat pada karyawan merasa penghargaan yang telah diterima sesuai dengan prestasinya yang telah diberikan perusahaan terdapat 23 karyawan yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 25 karyawan, sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 karyawan pernyataan tersebut terjadi karena dilihat dari sisi kerjanya ada situasi dimana karyawan dalam kondisi senang atau murung, terlihat dari cara mengerjakan tugasnya malas malasan atau bahkan tidak peduli pada pekerjaannya, adapun yang cekatan, rajin serta ulet pada tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan untuk Restoran FJ Grill Kemang Villege.

Pernyataan peneliti yang kelima pada karyawan merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya dengan apa yang didapatkan selama di perusahaan baik pelatihan maupun pendidikan terdapat 21 karyawan yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 26 karyawan,

sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 karyawan pernyataan tersebut terjadi karena dilihat dari adanya pembelajaran komunikasi dari bahasa yang baik dan benar untuk berbicara pada pelanggan restoran, atau bahkan jika terjadi kesalahan terjadi karena adanya kurangnya pengetahuan atau kurang pelatihannya akan di tindaklanjuti untuk memperbaiki karyawan tersebut pada Restoran FJ Grill Kemang Villege.

Ke-enam pada karyawan merasa memperoleh kesempatan untuk dipromosikan sesuai dengan potensi yang karyawan miliki terdapat 21 karyawan yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 25 karyawan, sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 karyawan pernyataan tersebut terjadi karena dilihat dari sisi kerjanya yang dapat mengangkat posisi yang sekarang ke posisi selanjutnya atau promosi bahkan di tempatkan yang lebih baik atau dengan cabang lain dengan suatu tawaran posisi yang diatas posisi sebelumnya pada Restoran FJ Grill Kemang Villege. Pernyataan ini menurut T. Hani Handoko dimana promosi yaitu karyawan yang berprestasi tinggi dapat dipromosikan atau di transfer untuk membantu mengembangkan keterampilan mereka[4].

Pada tabel diatas pernyataan peneliti yang ketujuh pada karyawan beranggapan bahwa besarnya insentif yang telah diterimanya dari perusahaan sesuai dengan harapan karyawan terdapat 20 karyawan yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 27 karyawan, sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 karyawan pernyataan tersebut terjadi karena dilihat dari sisi ramai atau tidaknya pada setiap hari kunjungan dari pelanggan – pelanggan ke Restoran FJ Grill Kemang Villege.

Pernyataan peneliti yang kedelapan pada karyawan merasa diberikan jaminan kesehatan dari perusahaan terdapat 21 karyawan yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 24 karyawan,

sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 karyawan pernyataan tersebut terjadi karena dilihat dari sisi status karyawan yang telah berkeluarga atau belum berkeluarga dan pernyataan yang diderita, untuk diketahui untuk pergantian pengobatannya karena tidak semua pengobatan di rembes dan ditanggung oleh Restoran FJ Grill Kemang Villege. Seperti dalam teori jaminan kesehatan atau jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar memenuhi kebutuhan dasar hidup dan pekerjaan yang layak.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Restoran FJ Grill kemang Villege dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut;

1. Pemberian penghargaan pada karyawan dalam peningkatan kinerja merupakan cara terjitu untuk memotivasi kinerja karyawan yang sangat tinggi dan mempengaruhi semangat kerja yang tinggi pula terhadap karyawan.
2. Penataan lingkungan yang menjadi prioritas, di Restoran FJ Grill kemang Village, berupa peralatan khusus, dan lengkap untuk para karyawannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, benar dan tepat waktu.
3. Kontribusi yang diberikan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sedang yang artinya tidak begitu memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena sebagian dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti tip, bonus, atau gaya kepemimpinannya dan lain – lain.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat dikemukakan beberapa saran – saran, mungkin berguna bagi perusahaan sebagai masukan – masukan untuk kemajuan restoran. Adapun saran – saran yang dapat dikemukakan antara lain, sebagai berikut;

1. Perlunya pengembangan beberapa motivasi lain serta dukungan, sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya pada perusahaan tersebut.
2. Perlu adanya peningkatan terutama pada perhatian, peralatan maupun perlengkapan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Daftar Pustaka

- [1] Sondang, P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- [2] Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press.
- [3] Kusnadi, H. 2000. *Manajemen Strategi*. Malang : Universitas Brawijaya.
- [4] Handoko, T. Hani. 1978. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [5] Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- [6] Sperling, Abraham. 1987. *Psychology : mode simple*. London, The Publisher W.H. Allen & Co. Ltd.

- [7] Trihendrad,C. 2012. *Step by Step SPSS 20 Analisis data Statistik*. Yogyakarta : Andi.
- [8] Robert L Mathis & John H Jackson. 2006. *Human Resource Management*, Edisi 10. Salemba Empat.
- [9] Gibson, James L. John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 2000. *Organizations*. Boston: McGraw – hill Companies, Inc.
- [10] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- [11] Hasibuan, Melayu S P. 2002. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Scroeder, Roger G. 2001. *Manajemen Operasi Pengambilan Keputusan dalam Fungsi Operasi Jilid 2*. Erlangga.
- [13] Sedarmayanti, Hj. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi*. Cetakan pertama, Bandung: Refika Aditama.
- [14] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- [15] Dessler, G. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhallindo.
- [16] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Pertama, Yogyakarta: STIE YKPN.
- [17] Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Weijaya, Tony. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- [19] _____. 2006. *Performance Management*. Boston: Havard Business School Press.
- [20] Komarudin. 1995. *Ensiklopedia Manajemen*. Edisi kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- [21] Sastro Hadiwiryo. 1998. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [22] Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.