

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia kuliner sangatlah pesat untuk sekarang ini, dimana perusahaan yang bergerak di bidang kuliner semakin meningkat pesat. Besarnya minat dari konsumen dan juga tingginya gaya hidup masyarakat saat ini membuat bidang kuliner menjadi salah satu bisnis yang banyak di lirik oleh pengusaha. Begitu juga dengan PT. Benua Penta Global Medan yang dimana perusahaan ini bergerak di bidang *Food and Beverage* yang sudah berdiri sejak tahun 2011 ini sudah memiliki beberapa outlet dan juga beberapa bahan makan yang menjadi distribusinya. Namun pada tahun 2019 penjualan perusahaan mengalami penurunan dimana perusahaan mendapatkan laba akhir tahun yang sangat kecil. Penjualan perusahaan yang menurun ini disebabkan karena kinerja karyawan yang semakin lama semakin menurun.

Kinerja karyawan yang semakin menurun dimana seringnya karyawan tidak mencapaitarget penjualan perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Benua Penta Global Medan disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang ada di PT. Benua Penta Global Medan sangatlah rendah. Hal tersebut terlihat dari kurangnya minat karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan, selain itu karyawan juga kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dimiliki oleh karyawan menjadi menurun.

Selain itu lingkungan kerja di PT. Benua Penta Global Medan juga mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan merasa tempat kerja yang diberikan oleh perusahaan kurang nyaman sehingga karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu teman kerja atau partner dari pekerjaannya sering mengalami selisih paham dalam melakukan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga menyebabkan karyawan menjadi kurang kooperatif dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang semakin buruk.

Beban kerja di PT. Benua Penta Global Medan yang dirasakan oleh karyawan juga tergolong tinggi dimana karyawan di tuntut untuk dapat mengerjakan semua pekerjaan yang ada di operasional restaurant. Selain itu karyawan juga sering mendapatkan jadwal lembur yang disebabkan karena kurangnya tenaga kerja yang dimiliki sehingga membuat karyawan harus menjadi lebih ekstra dalam bekerja. Pekerjaan yang di berikan kepada karyawan juga dianggap terlalu banyak yang menyebabkan karyawan menjadi semakin merasa terbebani dalam bekerja. Dengan tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan menjadi

semakin malas bekerja dan jika di biarkan lebih lanjut maka kinerja karyawan akan terus menerus menurun.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk membahas tentang **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Benua Penta Global Medan”**.

## **I.2 Identifikasi Masalah**

1. Motivasi kerja karyawan yang rendah yang terlihat dari kurangnya semangat karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kerjanya.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman yang terlihat dari seringnya terjadi konflik antar karyawan sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi semakin terbengkalai,
3. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tergolong besar yang didasari karena besarnya tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan.
4. Kinerja karyawan yang menurun yang menyebabkan menurunnya pendapatan yang didapat oleh perusahaan.

## **I.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Benua Penta Global Medan?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Benua Penta Global Medan?
- c. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Benua Penta Global Medan?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Benua Penta Global Medan?

## **I.4 Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Benua Penta Global Medan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Benua Penta Global Medan.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Benua Penta Global Medan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Benua Penta Global Medan.

## **I.5 Landasan Teori**

### **I.6 Teori Motivasi Kerja**

Menurut Wilson (2012:312), “motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Burhan (2014:131), indikator motivasi sebagai berikut : Motif, Harapan dan Insentif.

### **I.7 Teori Lingkungan Kerja**

Menurut Supomo (2018:18), menyatakan bahwa lingkungan adalah pola semua kondisi-kondisi atau faktor-faktor eksternal yang memengaruhi atau menuntun kearah kesempatan-kesempatan atau ancaman-ancaman pada perusahaan. Menurut Afandi (2018:71), dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai Berikut: Lampu penerangan tempat kerja, Tatawarna, Dekorasi dan Suhu udara.

### **I.8 Teori Beban Kerja**

Menurut Hasibuan (2016 : 235), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Menurut Koesomowidjojo (2017:24-33) dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain: Kondisi kerja, Penggunaan waktu kerja dan Target yang harus dicapai.

### **I.9 Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Moeheriono (2012 : 95), pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Edison dkk (2016 : 195), indikator kinerja terdiri dari empat komponen, yaitu Target, Kualitas, Waktu dan Taat asas.

## **L10 Peneliti Terdahulu**

**Tabel I.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sutoyo (2016)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah	$X_1$ = Beban Kerja $X_2$ = Lingkungan Kerja $X_3$ = Motivasi $Y$ = Kinerja	Hasil menunjukkan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Diyah & Djawoto (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia	$X_1$ = Beban Kerja $X_2$ = Lingkungan Kerja $X_3$ = Motivasi $Y$ = Kinerja	Hasil menunjukkan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Pujawati & dkk (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	$X_1$ = Lingkungan Kerja $X_2$ = Motivasi Kerja $Y$ = Kinerja	Hasil menunjukkan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber: [www.Google.com](http://www.Google.com)

## **L11 Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sudaryo, Aribowo & Sofiati (2018:148), motivasi kerja setiap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, hingga pada akhirnya organisasi dapat mempergunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

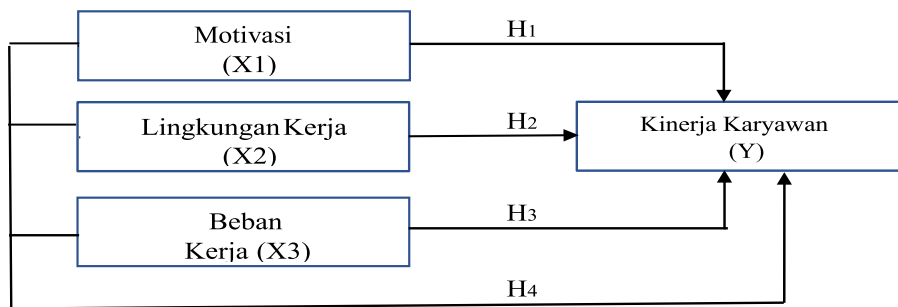
## **L12 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Koesomowidjojo (2017:28), lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruangan yang panas, debu asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga kebisingan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan dan akan menurunkan kinerja karyawan.

## **L13 Teori Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Handoko (2014:202), bila beban kerja menjadi terlalu besar, kinerja kerja akan mulai menurun, karena beban kerja yang tinggi mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, sehingga karyawan akan memilih untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

#### L14 Kerangka Konseptual



**Gambar I.1**

#### **Kerangka Konseptual**

#### L15 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Benua Penta Global Medan.

H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Benua Penta Global Medan.

H<sub>3</sub>: Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Benua Penta Global Medan.

H<sub>4</sub>: Motivasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Benua Penta Global Medan.