

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini, setiap organisasi harus mampu mempertahankan keberlangsungan hidup unit usahanya (Sihaloho dan Siregar, 2019). Hal ini dikarenakan setiap perusahaan selalu dihadapkan dengan berbagai faktor ekonomi, yang mengharuskannya untuk dapat mempertahankan kinerja perusahaan dengan baik. Lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah dua elemen yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan, sebagaimana yang terjadi di Resto Sambel Idjo Cabang Kediri. Sejalan dengan hal tersebut, Resto Sambel Idjo Cabang Kediri sebagai salah satu unit usaha Ini adalah perusahaan yang berbasis di kota Kediri di industri makanan, senantiasa dituntut agar dapat mempertahankan kinerja perusahaan dengan baik.

Agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis kuliner, resto ini diharuskan untuk selalu berusaha menjaga kualitas dan kuantitas dari sajiannya. Ketika sebuah perusahaan berkembang, selain mempertimbangkan masalah eksternal, ia juga harus mempertimbangkan faktor internal agar organisasi tumbuh dan dapat mencapai tujuan sebagaimana yang telah direncanakan sejak mendirikan perusahaan tersebut (Hudzaifah, 2022). Kinerja karyawan adalah salah satu elemen internal yang perlu diperhitungkan. (Sihaloho dan Siregar, 2019).

Kinerja karyawan adalah faktor penting yang berdampak pada pertumbuhan dan profitabilitas perusahaan. Ini karena fakta bahwa karyawan

sendiri memegang kunci keberhasilan perusahaan. (Josephine et al., 2017). Pekerja dengan kualitas pekerjaan atau kompetensi yang luar biasa dapat memberikan hasil yang luar biasa bagi organisasi. Kinerja adalah produk akhir dari tenaga kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi. (Araujo, 2021). Salah satu ukuran keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya, yang mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan pengabdian pekerjaan. (Robbins dan Coulter, 2006).

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diinginkan atau telah diselesaikan seseorang dan yang disesuaikan dengan posisi atau tugas mereka dalam suatu organisasi dalam kerangka waktu tertentu. Ini juga terhubung ke metrik atau standar spesifik organisasi yang mempekerjakan orang tersebut. (Ahmad et al., 2022). Manajemen perusahaan akan selalu harus menangani masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, oleh karena itu penting bagi manajemen untuk memahami variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada 20 Februari 2024, peneliti memberikan kuesioner tertutup kepada 51 karyawan di Resto Sambel Idjo Cabang Kediri, yang berupaya mengidentifikasi variabel yang diasumsikan mempengaruhi kinerja pekerja. Untuk mengumpulkan 51 balasan untuk elemen -elemen yang seharusnya mempengaruhi kinerja karyawan, persyaratan kuesioner menyatakan bahwa setiap karyawan hanya dapat memilih salah satu aspek yang diharapkan mempengaruhi kinerja mereka di Resto Sambel Idjo Cabang Kediri yaitu gaya kepemimpinan, gaji, kompensasi, lingkungan kerja, kemampuan individu, disiplin kerja, dan beban kerja.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa belum tercapainya

kinerja yang baik dari karyawan Resto Sambel Idjo Kediri, besar pengaruhnya disebabkan karena disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kurang menunjang bagi karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan Resto Sambel Idjo Cabang Kediri dapat diketahui bahwa salah satu bentuk lingkungan kerja yang kurangnya bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu hubungan yang tidak memuaskan antara rekan kerja dan ruang kerja yang terlalu kecil yang membuatnya sulit untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dan wawancara kepada beberapa karyawan Resto Sambel Idjo Cabang Kediri, diketahui bahwa terdapat masalah pada kebiasaan dan karakter para karyawan yang sering datang terlambat, pulang sebelum waktunya, dan bekerja tidak maksimal karena kurangnya gairah kerja. Berdasarkan pernyataan dari pemilik Resto Sambel Idjo Cabang Kediri, bahwa keadaan tersebut terjadi dikarenakan para Lingkungan kerja tidak nyaman, menurut staf. Hal atau komponen yang mungkin secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi organisasi atau bisnis dan memiliki efek positif atau negatif pada kinerja pekerja dan kepuasan kerja secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja. Ini masuk akal karena tempat kerja adalah segalanya yang mengelilingi orang dan memiliki potensi untuk memengaruhi bagaimana mereka memenuhi tugas mereka. (Putri dan Mardatillah, 2022).

Lingkungan kerja perusahaan juga dapat menjadi faktor internal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan semakin nyaman lingkungan kerja yang didapat maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan (Aslia, 2019). Karyawan dapat melakukan kinerja yang baik jika

didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif. Jika lingkungan kerja kondusif dan dapat memberikan rasa aman, maka karyawan dapat bekerja optimal. Kondisi kerja yang nyaman dapat membantu orang merasa nyaman dalam pekerjaan mereka. Kenyamanan yang dialami pekerja dapat meningkatkan kinerja internal dirinya. Dengan demikian, mereka dapat melakukan aktivitas kerjanya secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan fungsinya. Di sisi lain, kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas di antara karyawan.

Kemampuan seorang karyawan untuk fokus dan tingkat kegembiraannya akan menderita di lingkungan kerja yang buruk. Ini akan menyebabkan kerugian dalam produksi dan peningkatan beban kerja, yang akan menghambat semua tugas. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, pihak perusahaan dapat menempuh beberapa cara, salah satunya ialah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya hal tersebut, karyawan diharapkan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mengetahui besarnya kondisi lingkungan kerja Resto Sambel Idjo Cabang Kediri peneliti mencoba untuk membuat mini kuesioner yang disebarkan kepada 51 orang karyawan Resto Sambel Idjo Kediri. Berikut adalah hasil kuesioner tersebut.

Tabel 1.1 Kuesioner Lingkungan Kerja Resto Sambel Idjo Cabang Kediri

PERNYATAAN	SKALA		
	Selalu	Terkadang	Tidak Pernah
Saya merasa kurang puas dengan fasilitas yang ada di lingkungan kerja saya	30	14	7
Saya merasa kurang nyaman dengan fasilitas yang ada di lingkungan kerja	28	15	8

saya			
Saya kurang semangat dalam bekerja karena merasa fasilitas yang kurang mendukung	28	17	6
Saya kurang fokus dalam bekerja karena merasa fasilitas yang kurang mendukung	24	18	9
Fasilitas yang kurang mendukung menyebabkan saya sering pulang sebelum waktunya	26	15	10

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel mini kuesioner di atas yang disajikan kepada 51 karyawan Resto Sambel Idjo Kediri. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerja terlihat jelas. Selain itu, disiplin kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Uraian tersebut menjelaskan bagaimana pentingnya Dampak lingkungan kerja dan disiplin pada kinerja karyawan dalam organisasi. Perusahaan dituntut harus mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan efisien untuk meningkatkan kinerja pekerja. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana kinerja karyawan di resto Sambel Idjo Kediri dipengaruhi oleh tempat kerja mereka.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan dijelaskan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Resto Sambel Idjo Cabang Kediri?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan Resto Sambel Idjo Cabang Kediri?

3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto Sambel Idjo Cabang Kediri?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memusatkan penelitian tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, dan dampak dari disiplin kerja pada kinerja karyawan di restoran Samba Idjo Cabang Kediri, penulis akan membatasi masalah yang akan dibahas.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Kinerja karyawan Resto Sambel Idjo Kediri diketahui dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin menurut penelitian pendahuluan dan penulis. Dengan demikian, berikut ini adalah tujuan utama dari penelitian yang dilakukan:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Resto Sambel Idjo Kediri.
2. Memahami dampak lingkungan kerja pada produktivitas staf di resto Samba Idjo Kediri.
3. Menyadari bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja satu sama lain sebagai karyawan resto Samba Idjo Kediri.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Temuan penelitian dimaksudkan untuk berfungsi sebagai sumber daya

untuk bisnis, bertindak sebagai fondasi atau panduan untuk mengembangkan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pekerja.

2. Bagi Peneliti

Diperkirakan bahwa penelitian ini akan memiliki dampak yang signifikan pada perspektif dan pemahaman yang luas untuk memberikan pengetahuan tentang penembangan SDM, terutama yang terkait dengan tempat kerja dan kinerja karyawan.

3. Penelitian Selanjutnya

Cendekiawan masa depan yang ingin melakukan perkembangan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini dapat menemukan pekerjaan ini bermanfaat sebagai referensi. Karakteristik lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikembangkan dalam penelitian di masa depan.