



MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH BAGI KINERJA KARYAWAN FB DEPARTMENT ASTON SOLO HOTEL

Suparwi^a, Kurnia Prastiyani^b

^a Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta, suparwi@gmail.com

^b Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta, kurniaprastiyani@gmail.com

ABSTRAK

Pokok permasalahan pada penelitian ini yaitu. masih kurangnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang belum kondusif. Tujuan Penelitian ini untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, di Food & Beverage Department Aston Solo Hotel. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sumber data dari kuesioner yang disebarkan sejumlah 29 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji statistik menerapkan spearman rank. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan bagi kinerja karyawan dengan nilai korelasi 0,609, menunjukkan korelasi kuat antara lingkungan terhadap kinerja. Motivasi kerja mempunyai efek positif dan signifikan bagi kinerja dengan korelasi sebesar 0,597, menunjukkan korelasi yang sedang antara motivasi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan lingkungan dan motivasi kerja mempunyai kaitan yang erat dalam meningkatkan kinerja karyawan di Food & Beverage Department Aston Solo Hotel. Hotel diharapkan membina hubungan kerja karyawan, saling membantu dalam menjalankan pekerjaan, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan karyawan, memberikan jam kerja yang sesuai, menjaga keamanan area kerja dengan baik sehingga hal tersebut dapat menciptakan kinerja karyawan secara maksimal.

Kata kunci: lingkungan, motivasi kerja, kinerja

ABSTRACT

The main problem in this research is. there is still a lack of work motivation and a work environment that is not yet conducive. The purpose of this study was to measure the effect of the work environment on performance, at the Food & Beverage Department at Aston Solo Hotel. This type of research is quantitative, the source of data from questionnaires distributed by 29 respondents. The data analysis technique used was univariate and bivariate analysis with statistical tests applying Spearman rank. With the results showing that the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a correlation value of 0.609, it shows a strong correlation between the environment and performance. Work motivation has a positive and significant effect on performance with a correlation of 0.597, indicating a moderate correlation between motivation and employee performance. This study shows that work environment and motivation have a close relationship in improving employee performance in the Food & Beverage Department at Aston Solo Hotel. Hotels are expected to foster employee working relationships, help each other in carrying out work, provide work according to employee abilities, provide appropriate working hours, maintain work area security properly so that it can create maximum employee performance.

Keywords: environment, work motivation, performance

1. PENDAHULUAN

Kemampuan tenaga sumberdaya manusia memiliki peran yang dominan dalam perusahaan sebagai penggerak dalam menjalankan usahanya. SDM menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan, karena selain sebagai penggerak dalam perusahaan, terciptanya efektivitas dan produktivitas perusahaan juga bergantung dari sumber daya manusianya. Hal ini dapat diketahui pada kondisi dilapangan menunjukkan bahwa efektifitas kinerja karyawan masih menjadi kendala, hal ini dilihat dari sudut pandang pekerjaan, karyawan selalu dituntut mampu menambah tingkat kinerjanya, sedangkan terkadang tenaga kerja tidak memiliki jaminan kesinambungan pekerjaan karena mereka hanya berdasar surat perjanjian kontrak yang telah disepakati, selain itu tenagakerja hanya mendapatkan gaji yang terima hanya tidak lebih dari standar UMR saja. Tentu hal ini akan mempunyai dampak pada menurunnya motivasi kerja.

Dalam upaya agar kinerja karyawan meningkat dibutuhkan motivasi kerja lebih serius. Kinerja karyawan di Aston Solo Hotel tergolong relatif masih kurang, karena penyebabnya masih kurangnya motivasi kerja bagi tenaga kerja. Kecuali tersebut diatas, faktor lingkup kerja dianggap kurang sesuai dan berpengaruh terhadap tingkat penyelesaian pekerjaan. Berkaitan dengan hal itu, perlu menelisik penyebab lain yang dapat mengganggu kinerja karyawan di Aston Solo Hotel diantaranya faktor motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja. Dalam upaya menggali adanya kaitan positif dan signifikan area kerja dan motivasi pada kinerja karyawan di *Food & Beverage Department* Aston Solo Hotel maka perlu dikaji ulang agar mempunyai tujuan yang lebih manfaat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja yaitu cara mengukur hasil kerja suatu perusahaan terhadap karyawan yang melakukan suatu kegiatan atau kegiatan. Perusahaan biasanya melakukan ini. Mengevaluasi hasil kinerja melalui evaluasi berkala bulanan, triwulanan atau tahunan. Kinerja adalah hasil kerja seseorang, berdasarkan keterampilan pengalaman, dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. dan dengan sungguh-sungguh. dan waktu (Hasibuan, 2012). Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa erat kaitanya antara kinerja dengan produktivitas. Lingkungan pekerjaan adalah seluruh situasi dan kondisi yang berada disekitar area kerja yang dimungkinkan memiliki pengaruh.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja. Yaitu segala yang ada disekitar pekerja dan yang mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik dan didukung lingkungan kerja yang baik maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan semangat (Nitisemito, 2015).

Motivasi Kerja

Motivasi menciptakan orang-orang yang bersemangat dan antusias bekerja untuk suatu organisasi. Motivasi mempunyai peran penting membantu mengimplementasikan kinerja karyawan. Motivasi diartikan sebagai kondisi masing-masing orang yang mendorong keinginan dalam melakukan aktivitas menuju suatu tujuan (Handoko, 2011).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif, data yang diperoleh berasal dari survey yang dibagikan Karyawan Makanan dan Minuman Aston Solo Hotel, dan studi ini Riset. Survei ini dilakukan di Food & Divisi Minuman Aston Solo Hotel alamat jl. Brigadir Jenderal Slamet Riyadi 373, Surakarta. Survei dilakukan selama 6 bulan Oktober-Maret 2020-2021

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Interpretasi Koefisien Korelasi

Sumber : Buku

Penelitian ini menemukan bahwa variable situasi lingkungan kerja mempunyai efek positif bagi karyawan di *F&B Department* Aston Solo Hotel. Hasil tersebut dapat dibuktikan dengan penjumlahan angka korelasi yang didapat angka sebesar 0,609, nilai ini terletak pada nilai interval 0,60 – 0,799, sehingga dalam kriteria korelasi kuat.

Nilai Reliabilitas	Kategori
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Frequencies

Notes		
Output Created		28-JUN-2021 09:41:30
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	29
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 Y /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

Statistics			
	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N	29	29	29
Valid	29	29	29
Missing	0	0	0
Mean	21.1034	16.2759	15.7241
Std. Deviation	3.89455	3.35832	3.35832
Minimum	11.00	9.00	9.00
Maximum	30.00	22.00	21.00
Sum	612.00	472.00	456.00

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan di *F&B Department* Aston Solo Hotel diperoleh nilai minimum sebesar 9; nilai maksimum adalah 21, nilai rata-rata adalah 15,72, standar deviasi adalah 3,358. Selanjutnya adalah variabel kinerja karyawan. Gunakan mean (M) dan skor penyimpangan untuk klasifikasi Standar (SD). Jumlah item kuesioner variabel kinerja karyawan meliputi 7 item. Skornya adalah 1-2-3-4-5. Variabel lingkungan kerja berdasarkan analisis deskriptif menghasilkan skor minimal. 9; serta nilai maksimal 21; skor rata-rata 21,10, dan rerata deviasi 3,895. Variabel ini diklasifikasikan menerapkan mean (M) serta standar deviasi (SD). jumlah item masalah dengan variabel .kinerja karyawan terdiri 10 soal, dengan poin per @ 1, 2, 3, 4 dan 5. Analisis deskriptif variabel motivasi karyawan di food and beverage department Hotel Aston Thoreau diperoleh hasil minimal 9, maksimal 22, mean 16,28, standar deviasi 3,358

Selain itu, motif kerja yang berfluktuasi dikelompokkan menerapkan mean (M) serta standar deviasi (SD). Jumlah kuesioner tentang variabel motivasi kerja terdiri dari delapan pertanyaan, dengan skor 1-2-3-4-5 disetiap pertanyaan.

Nonparametric Correlations

Notes		
Output Created		26-JUN-2021 11:49:51
Comments		
Input	Data	D:\STP Sahid Kurnia P\Kurnia
	Active Dataset	OC\Kurnia.sav
	Filter	DataSet0
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	29
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		NONPAR CORR /VARIABLES=X1 X2 Y /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Number of Cases Allowed	142987 cases ^a

a. Based on availability of workspace memory

[DataSet0] D:\STP Sahid Kurnia P\Kurnia OC\Kurnia.sav

Correlations			Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.508 ^{**}	.609 ^{**}
		Sig. (2-tailed)	.	.005	.000
		N	29	29	29
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.508 ^{**}	1.000	.597 ^{**}
		Sig. (2-tailed)	.005	.	.001
		N	29	29	29
Kinerja Karyawan		Correlation Coefficient	.609 ^{**}	.597 ^{**}	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.001	.
		N	29	29	29

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer 2021

Hubungan lokasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai skor signifikansi (α) sekitar 0,000 setara dengan 0,000 & It ;. Pada 0,05 motivasi dan kinerja karyawan pada departemen F&B Hotel Aston Solo menunjukkan korelasi yang baik dan signifikan pada angka korelasi sebesar 0,609. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja mendukung maka kinerja SDM akan mengalami peningkatan. Dari hasil penelitian memperlihatkan untuk variabel motivasi kerja departemen F&B Hotel Aston Solo berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan data statistik uji korelasi. Pada uji korelasi terdapat 0,40 dan 0,599, dengan begitu mencapai nilai 0,597 dengan kriteria korelasi sedang.

Berdasarkan penelitian tersebut diketahui variabel motivasi kerja berkorelasi positif pada kinerja karyawan di F&B Department Aston Solo Hotel. Sebagai bukti dapat dilihat hasil statistik uji korelasi ditemukan nilai sejumlah 0,597 dengan kriteria korelasi sedang karena posisi pada nilai interval sekitar 0,40 - 0,599. Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan angka signifikansi (α) sekitar 0,001 ini artinya $0,001 < 0,05$, yang berarti motivasi kerja dan kinerja karyawan di F&B Department Aston Solo Hotel menunjukkan korelasi positif dan signifikan dengan angka korelasi sekitar 0,597, apabila motivasi kerja tinggi dimungkinkan akan menaikkan kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan pada variabel lingkungan dan motivasi terdapat korelasi positif bagi kinerja karyawan di F&B Department Aston Solo Hotel, ini sebagai bukti dari statistik terdapat korelasi lingkungan terhadap kinerja sekitar 0,69 dan korelasi antara motivasi dengan kinerja karyawan sekitar 0,597.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai penelitian, pembahasan tersebut diatas, sehingga dapat disimpulkan :

1. Di departemen F&B Aston Solo Hotel, fakta lingkungan kerja memiliki dampak positif serta penting bagi etos kerja karyawan dilihat dari pentingnya 0,000 & It ;. Nilai 0,05 dengan hasil perhitungan korelasi menunjukkan nilai 0,609 ini membuktikan terdapat hubungan kuat antara lingkungan dan etos kerja karyawan.

2. Motivasi kerja sangat positif pengaruhnya dan signifikan pada kinerja pegawai Hotel Aston Solo di divisi F & B, ini berada pada tingkat signifikansi 0,001 & t : pada 0,05, hasil perhitungan korelasi adalah nilai 0,597. Hasil ini membuktikan adanya kaitan erat antara motivasi pada kinerja.

3. Dari survei membuktikan lingkungan dan motivasi kerja erat kaitannya untuk menaikkan kinerja karyawan di departemen F&B Aston Solo Hotel

Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan tersebut diatas, dan dari kesimpulan diperoleh, saran - saran antara lain :

1. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memperoleh penilaian dengan kategori sedang, oleh karena itu bagi pimpinan di *F&B Department* Aston Solo Hotel disarankan dapat membina hubungan kerja yang lebih baik sesama karyawan agar terbentuk sikap saling membantu dalam menjalankan pekerjaan di lingkungan hotel, menciptakan program pemberian bonus dan insentif sebagai motivasi dan semangat kerja karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan tetap terjaga, tercipta pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga mengurangi kekeliruan dalam penempatan, penetapan jam kerja yang sesuai peraturan agar kondisi kesehatan karyawan tetap terjaga, menciptakan kondusifitas keamanan area kerja supaya kecelakaan kerja dapat dihindari. Sehingga dengan upaya yang telah dilakukan tersebut diharapkan mampu menciptakan kinerja karyawan secara maksimal.
2. Dengan hasil penelitian tersebut agar melakukan penelitian lebih lanjut dan menambahkan beberapa variabel lain misalnya menambahkan variabel kepemimpinan, pelatihan atau dapat melakukan penelitian sejenis pada hotel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Budianto, A, Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pemulang*, Vol 3, No 1.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah B. Uno. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cet.13. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henani, 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Sanata Darma. Yogyakarta.
- Husein, U. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartika dan Setiawan. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada C.V. Berkat Anugrah. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana.
- Lestary, L dan Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. Vol. 3, No. 2, Agustus 2017. ISSN 2460-8211.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. 2017. *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Nasaruddin. 2014. *Modul Pembelajaran SPSS*. Kemedikbud RI.
- Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Prilian, Indrawati, dan Mananda. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA*. Vol. 2 No. 1, 2014. ISSN : 2338-8633.
- Purnomo, 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: Wade Group.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondong. P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan keempat. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trio Saputra. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita* 4(2) Juli 2019 (316-325).
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yahyo, Waluyo dan Dewi. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Vol. 2 No. 2. Hal 1-12.