



Pengaruh Lingkungan Kerja Bagi Tingkatan Kinerja Karyawan Restaurant (Y) Di Hotel (X)

Ribka Methania¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional

Received: 14 November 2024
Revised : 20 November 2024
Accepted: 27 November 2024

Abstract

Tourism is one of the most potential industries to grow in Indonesia, the hospitality industry is part of the service and service sector that has an important role in the tourism industry. Hotel X is a five-star hotel located in the city of Jakarta. This 33-story hotel was first inaugurated on February 1, 2001. In Jakarta, there are five-star hotels (5) such as Shangri-La Hotel, Le Meridien, Mandarin Hotel, Double-Tree Hotel and the x hotel. work environment factors, leadership factors can also affect a person's satisfaction at work. Leadership style is a method used by a leader to direct the behavior of others or subordinates in order to achieve a desired goal. Leadership has a very positive effect on employee or employee job satisfaction. A good leader should be able to direct their employees well and clearly. If a leader cannot direct or set a good example to his employees, then employees will feel dissatisfied and the productivity of employees and companies will decrease. dissatisfied and the productivity of employees and the company will decrease.

Keywords: Hotel X, Leadership, Work Environment.

(*) Corresponding Author:

Rmethania145@gmail.com

How to Cite: Methania, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Bagi Tingkatan Kinerja Karyawan Restaurant (Y) Di Hotel (X). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14587076>

PENDAHULUAN

Pariwisata adalah salah satu industri yang paling berpotensi untuk berkembang di Indonesia, Industri perhotelan adalah bagian dari sektor pelayanan dan jasa yang memiliki peran penting dalam industri pariwisata. meningkat semakin meningkatnya permintaan produk wisata di Indonesia dari tahun ke tahun. Peningkatan produk wisata di Indonesia dapat dilihat melalui tingkat kunjungan wisata yang terus meningkat tiap tahunnya. Pada saat Covid-19 di Indonesia juga berdampak pada banyak sektor, salah satunya dibidang pariwisata, khususnya di perhotelan. Dimana suatu usaha yang dibangun bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dan produktivitas yang tinggi dengan mutu yang baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat pegawai atau karyawan melakukan aktivitas mereka yang dapat membawa dampak positif maupun negative bagi pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut (Dwijayanti & A.A Sagung Kartika Dewi, 2015) faktor yang menentukan pegawai puas dalam bekerja adalah kondisi kerja. Kondisi kerja meliputi penyiangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kenyamanan ruang kerja, dan keamanan pada perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi kepuasan kinerja

Pegertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023) performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut. Teori yang mendasari konsep kepuasan kerja ini adalah Two factor Theory yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, menyatakan bahwa di dalam teori ini terdapat dua faktor yang menyebabkan pegawai puas atau tidak puas yaitu faktor satisfier atau “motivator” dan faktor dissatisfier atau “hygiene” (pemeliharaan). Satisfiers (motivator) faktor sebagai kepuasan kerja yang terdiri atas dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang dan bertanggung jawab. Faktor pemeliharaan atau disebut dengan dissatisfier meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawasan, gaji atau kompensasi, hubungan dengan karyawan lain, kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja dan status. (Dwijayanti & A.A Sagung Kartika Dewi, 2015).

Teori yang terkait dengan Lingkungan Kerja Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang kondusif secara jelas dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja memiliki kemungkinan untuk mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah dan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan kedisiplinan karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan antara bawahan dan atasan serta lingkungan karyawan bekerja. (Kerja et al., 2021).

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehinggadapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan disuatu perusahaan. Menurut (Anggiat P. Tambunan, 2018) bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua

tingkatan, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, antara lain temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Hotel X adalah sebuah hotel Bintang lima yang berada di kota Jakarta. Hotel ini beralamat di JL. Lingkar Mega Kuningan 1-2 yang berlokasi di Kawasan Pusat Bisnis Mega Kuningan yang ramai. Hotel yang berjumlah 33 lantai ini pertama kali diresmikan pada tanggal 1 Februari 2001. Sebagai organisasi yang bergerak dibidang jasa, hotel-hotel tersebut selalu berupaya untuk meningkatkan kepuasan pegawainya. Hotel X melayani pelancong bisnis dan keluarga dengan akomodasi yang luas dan modern. Kamar dan suite hotel dilengkapi dengan tempat tidur mewah, kamar mandi menggunakan marmer, meja kerja ergonomis, dan pemandangan cakrawala Jakarta.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, objek penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Bagi Tingkatan Kinerja Karyawan Restaurant Y Di Hotel X. Sasaran dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan bekerja. Dalam penelitian ini, menggunakan metode partisipan atau melakukan kegiatan Peraktek Kerja Lapangan (PKL) dan juga menggunakan metode primer.

Restaurant adalah salah satu bagian dari food and beverage yang ada di hotel pada umumnya. Restaurant juga sangat berpengaruh besar dan menguntungkan bagi hotel. Restaurant juga tidak hanya menjual makanan dan minuman saja, restaurant juga dikenal sebagai salah satu pemberi pelayanan bagi para tamu yang datang berkunjung. Kualitas pelayanan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, lingkungan kerja akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kepuasan yang mendalam bagi para karyawan yang bisa mempunyai kinerja yang baik.

Dalam membangun sebuah restaurant memiliki beberapa syarat ketentuan, dimana memiliki ruang depan (front area) yaitu ruangan yang memiliki fungsi dan kegunaan untuk para tamu menunggu hingga mereka mengetahui table yang sudah disediakan. Sebuah restaurant juga harus memiliki kapasitas ruangan yang cukup luas, sehingga tamu atau pun karyawan yang sedang bekerja tidak merasa tidak nyaman dalam melayani tamu. Restaurant Y juga memiliki kapasitas ruangan yang cukup luas dan dapat menampung kurang lebih 200 pax didalam satu restaurant, jadi restaurant y bukan hanya untuk tamu hotel yang memiliki paket breakfast saja melainkan, restaurant y juga bisa digunakan untuk berbagai macam acara dimulai dari wedding, acara ulang tahun, arisan, sampai meeting package dari berbagai perusahaan yang ingin makan siang.

Setiap restaurant memiliki kekurangan dan kelebihan dalam penataan lampu atau pencahayaan, di restaurant y bisa dikategorikan memiliki banyak pencahayaan mulai dari cahaya lampu hingga cahaya dari sinar matahari. Sehingga para tamu maupun karyawan yang bekerja di restaurant y tidak merasa kesulitan dalam bekerja ataupun tidak merasa kesulitan dalam memberikan pelayanan untuk para

tamu yang datang. Tidak hanya itu jika suatu restaurant memiliki pencahayaan yang kurang maka akan berdampak kepada kinerja dan keselamatan karyawan. Dalam pemilihan desain juga bisa membantu penerangan di sebuah restaurant seperti yang dimiliki restaurant y juga merupakan desain modern dan classic dimana setiap sudut ruangan memiliki bentuk urangan yang berbeda-beda dan tidak hanya desain saja tapi kebersihan merupakan pokok atau hal penting yang paling diutamakan. Karena kebersihan juga bisa membantu penerangan dan membantu keindahan suatu ruangan. Jika lingkungan kerja menyenangkan, bersih, mendorong para karyawan bekerja lebih efektif lagi dan dapat membantu pertumbuhan organisasi dan ekopnomi.

Untuk menciptakan kinerja yang efisien para karyawan di restaurant y juga memiliki komitmen atau satu tujuan yang sama sehingga terjalinnya kerja sama yang baik, memiliki loyalitas kepada perusahaan, dan memiliki partisipasi dalam bekerja sehingga restaurant y memiliki nilai yang baik dalam melayani tamu. Begitu pula arahan jelas yang diberikan kepada manager atau pun atasan lainnya dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada para karyawan agar terus terjalinnya komunikasi yang baik antar atasan dengan karyawan. Kemudian, kualitas pelayanan yang baik yang berdampak pada kinerja di restaurant y berasal dari motivasi yang diberikan, sehingga para karyawab memiliki kinerja yang prima yang akan diberikan kepada tamu. Karena motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu dan tujuan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Jurnal

- Anggiat P. Tambunan. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4, 175–183.
- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. (2021). Model Terbaik Uji Multikolinearitas untuk Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Padi di Kabupaten Blora Tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 63.
- Dwijayanti, M. N., & A.A Sagung Kartika Dewi. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4274–4301.
- Hansen, S. (2020). Investigasi Teknik Wawancara dalam Penelitian Kualitatif Manajemen Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 27(3), 283. <https://doi.org/10.5614/jts.2020.27.3.10>
- Hasanah, H. (2017). TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>

- Kerja, P. L., Carina, V., Angeliq, J., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Tarumanagara, U. (2021). Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *III*(2), 518–527.
- Maulida, D., Kalalinggi, R., & Dyastari, L. (2018). Perencanaan , Penelitian , Dan Pengembangan Prasarana Tata Ruang Di Kota Bontang. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 399–410.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin. *17*(33), 81–95.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Tanjung, H. S., & Nababan, S. A. (2016). Pengaruh penggunaan metode pembelajaran bermain terhadap hasil belajar matematika siswa materi pokok pecahan di kelas III SD Negeri 200407 Hutapadang. *Jurnal Bina Gogik*, 3(1), 35–42.
- Usmadi, U. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50–62. <https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Statmat : Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1), 103–117. <https://doi.org/10.32493/sm.v1i1.2377>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>