

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai bahan pembandingan yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Berikut ini adalah beberapa jurnal pada penelitian sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1.	Tina Febriani dkk (2013)	Pengaruh motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan hotel The Niche Bali	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan angket untuk mendukung analisis. Regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis untuk membahas pengaruh motivasi, kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap motivasi dalam penelitian ini.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Niche Bali Hotel.
2.	Ni Putu Intan Ratnasari (2014)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Tujuan Kerja Karyawan	Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan data. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang sebelumnya telah lolos uji asumsi klasik.	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja. Selain itu, motivasi merupakan variabel dominan yang mempengaruhi

				kepuasan kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tabanan.
3.	Suchhel Jayaweera (2015)	Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England	In this cross-sectional study, a questionnaire survey was conducted among 254 hotel workers in twenty-five hotel chains in Bristol, England.	The results of the study indicate that there is a significant relationship between work environment factors and work performance and work motivation mediates the relationship between working conditions and work performance. The results also show that there is a significant relationship between work motivation and work performance of hotel workers. The results showed the importance of working conditions and work motivation in explaining the work performance of hotel workers in the framework of working conditions and work performance.
4.	I Dewa Gede (2015)	Pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di Fuji Jaya Motor Gianyar	Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah 42 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. Hasil penelitian menemukan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah

				komunikasi.
5.	Ni Ketut Kardiasih dkk (2017)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada dinas kebudayaan kota Denpasar	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan angket dimana variabel diukur dengan instrumen berupa skala likert. Penelitian ini merupakan penelitian dengan sampel jenuh karena populasinya kurang dari 100, untuk menentukan hasilnya menggunakan Partial Least Square (PLS).	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
6.	Khaled Al-Omari (2017)	The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan	The quantitative methodology implies a cross-sectional survey is used to fulfill research purposes other than literature review. The different dimensions were examined in relation to working environmental factors, including noise; temperature; water; light and color; space and entrepreneur satisfaction. The collected data were analyzed using (SPSS, Version 22).	The findings reveal that situational constraints consisting of factors such as noise, office furniture, ventilation and light, are the main working environmental conditions that have a negative impact on performance and should receive more attention. It is suggested that employers should take the initiative to motivate employees by improving their working environment.
7.	Risky Nur Adha (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Populasi penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang diuji sebanyak 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R ² ..	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8.	Hendri Sembiring (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Medan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Motivasi dan lingkungan kerja fisik menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja dan sebagainya.
9.	Nurmin Arianto dkk (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tujuan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT AJS	Metode penelitian. Menggunakan asosiatif dengan jumlah responden 50 orang sampling jenuh dengan metode analisis jalur.	Hasil uji statistik uji-t variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT AJSMuncul Tangerang Selatan. Demikian juga variabel Lingkungan kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AJSMuncul Tangerang Selatan.
10.	Fadel Mochammad Ibrahim dkk (2022)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan	Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi sebagai sampel.	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.

Sumber : Penelitian Terdahulu

Perbandingan antara peneliti sebelumnya dengan rencana penelitian yang peneliti lakukan memiliki persamaan dan perbedaan.

a. Persamaan

Kesamaan dalam penelitian ini terletak pada subjek penelitian berupa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik. Peneliti juga menggunakan subjek yang sama dalam penelitian yang dilakukan. Kesepuluh penelitian yang relevan memiliki hasil yang cenderung sama, yaitu adanya hubungan atau keterkaitan antara subjek (motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik) dengan objek. Selain itu, hubungan tersebut ditunjukkan melalui data yang cukup signifikan.

b. Perbedaan

Perbedaan antara penelitian yang relevan dengan skripsi yang peneliti tulis terletak pada objek dan metode penelitiannya. Objek dari sepuluh penelitian yang relevan berbeda dengan objek skripsi yang peneliti tulis. Hal ini terjadi karena latar belakang penulis serta wilayah yang berbeda. Sedangkan metode penelitian yang dilakukan oleh kesepuluh penelitian yang relevan bervariasi dan berbeda dengan skripsi yang peneliti tulis. Perbedaan ini terletak pada variabel penelitian, teknik analisis data dan jenis penelitian.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh hasil yang optimal dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

(Mangkunegara A. A., 2015) kinerja adalah adalah pencapaian kualitas dan kuantitas kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) bahwa kinerja hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari teori-teori yang telah diketahui di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja karyawanUD. Wirasena Inti Nusa Jombang sesuai dengan tanggung jawab atas tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, kinerja merupakan elemen penting dalam kemajuan suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari pekerja itu sendiri maupun dari organisasi. Faktor-faktor itu sendiri dalam peran mereka memiliki pengaruh besar pada karyawan.

Menurut (Handoko H, 2017) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Sementara itu menurut Mangkuprawira menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai .

Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, ketrampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, control berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukumannya.

2.2.1.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara A. P., 2011) indikator kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Kualitas Kerja.

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas Kerja.

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.

3) Pelaksanaan Tugas.

Sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaan mereka secara akurat atau tanpa kesalahan.

4) Tanggung jawab.

Kesadaran akan kewajiban untuk melakukan pekerjaan secara akurat atau tanpa kesalahan.

2.2.2 Motivasi kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia. Untuk itu diperlukan teknik dalam menjaga kinerja karyawan dan kepuasan kerja antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Untuk memahami lebih dalam definisi motivasi, ada baiknya kita simak para ahli berikut ini.

Menurut (Edison E. I., 2018), motivasi adalah dorongan untuk bekerjasama secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan individu agar mencapai tujuan pekerjaan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Hasibuan M. , 2018) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian tenaga penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari pengertian yang telah dijelaskan menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah perilaku kerja seseorang yang terdorong untuk bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses fisiologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

Menurut (Sutrisno E.,2009) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk bertahan hidup, orang melakukan apa saja, baik pekerjaan itu baik atau buruk, apakah itu halal atau haram, dan sebagainya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang kuat untuk dapat memilikinya dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan diantaranya adalah: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan akan kekuasaan

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

Walaupun tingkat kemampuan kerja setiap orang berbeda-beda, pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi pada

kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas jika dalam pekerjaannya terdapat:

- a. Hak otonomi
- b. Variasi dalam melakukan pekerjaan
- c. Kesempatan untuk menyumbangkan pemikiran
- d. Peluang untuk mendapatkan umpan balik tentang pekerjaan yang dilakukan dipegang

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal tidak kalah pentingnya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor eksternal adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kemampuan

Kemampuan adalah alat motivasi yang paling kuat bagi perusahaan untuk mendorong karyawan untuk melakukannya dengan baik.

3) Pengawasan

Pengawasan yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, membimbing pekerjaan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

4) Ada jaminan pekerjaan

Setiap orang akan rela bekerja keras mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaannya.

5) Status dan tanggung jawab

Artinya, dengan menduduki suatu jabatan, orang merasa akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melaksanakan kegiatan.

6) Aturan fleksibel

Untuk perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Kita dapat merujuk pada sistem dan prosedur kerja ini sebagai peraturan yang berlaku dan mengatur serta melindungi karyawan.

2.2.2.3 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut (Siagian, 2012) indikator motivasi kerja terdiri dari:

- 1) Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena dipengaruhi oleh luar atau lingkungan dimana terdapat reaksi terhadap tawaran orang lain.
- 2) Membentuk keahlian adalah proses mengubah kemahiran seseorang dalam bidang ilmu tertentu.
- 3) Tanggung jawab adalah suatu hak dan kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku dengan cara tertentu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mampu terselesaikan secara tepat waktu.

- 4) Dorongan mencapai tujuan berupa dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam perilaku untuk mencapai hasil yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan suatu perusahaan.
- 5) Kewajiban adalah suatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Seperti dalam bidang kerja, anda akan diberikan tugas yang harus dikerjakan.

2.2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Fisik

Perusahaan dituntut untuk menyediakan dan menciptakan lingkungan kerja fisik yang sehat, nyaman, kondusif dan produktif. Hal ini dilakukan untuk mencegah dan mengendalikan berbagai dampak negatif yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja fisik yang lebih sehat, produktif, nyaman dan kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

Menurut(Sedarmayanti, 2011)lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.Sedangkan (Nitisemito A. S., 2010), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang

diberikan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang, keamanan, kebersihan musik dan lain-lain.

Dari definisi yang telah dijelaskan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi yang juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan aktivitasnya.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Mangkunegara A. P., 2005), faktor Lingkungan Kerja Fisik, yaitu:

1) Faktor lingkungan ruang kerja

Penataan ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dan atasan karena akan memudahkan mobilitas karyawan untuk bertemu. Penataan ruang yang kurang baik akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga mengurangi efektifitas kinerja karyawan.

2) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektifitas kinerja karyawan.

2.2.3.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut(Sedarmayanti, 2011) indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1) Kebersihan

Lingkungan kerja fisik yang bersih akan menciptakan lingkungan yang sehat. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan lingkungan yang bersih, karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2) Penerangan atau penerangan di tempat kerja

Lampu atau penerangan sangat berguna bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu

memperhatikan pencahayaan atau cahaya yang terang namun tidak menyilaukan. Cahayanya tidak jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, akan banyak kesalahan, dan pada akhirnya akan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibagi menjadi 4 (empat) yaitu :

- (a) Cahaya langsung
- (b) Cahaya semi-langsung
- (c) Cahaya tidak langsung
- (d) Cahaya semi tidak langsung

3) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk mempertahankan viabilitas, yaitu untuk proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor jika kandungan oksigen di udara sudah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bauberbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar adalah keberadaan tanaman di sekitar tempat kerja. Tumbuhan merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan oksigen yang cukup di sekitar tempat kerja, ditambah dengan efek psikologis dari keberadaan tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran bagi tubuh. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh dari kelelahan setelah bekerja.

4) Tata warna di tempat kerja

Tata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Padahal, skema warna tak lepas dari penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memiliki pengaruh yang besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan perasaan senang, sedih, dan lain-lain. Karena pada hakikatnya warna dapat merangsang perasaan manusia.

5) Musik di tempat kerja

Menurut para ahli, musik lembut yang sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangunkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu perlu dipilih secara selektif untuk dinyanyikan di tempat kerja. Pemutaran musik yang tidak tepat di tempat kerja akan mengalihkan konsentrasi kerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi mempertanyakan bagaimana mendorong semangat kerja karyawan untuk bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seseorang diawali dengan adanya kebutuhan kemudian muncul keinginan dan dorongan untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai kebutuhan tersebut. Hal ini menunjukkan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kemauan berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini, semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat, maka semakin tinggi kinerjanya. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan daya penggerak yang akan mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan diri. Sedangkan unsur-unsur yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur

membangkitkan, mengarahkan, memelihara, menunjukkan intensitas, terus menerus dan mempunyai tujuan. Motivasi merupakan faktor penting yang mendukung kinerja dan motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Hasil penelitian Tina Febriani dkk (2013) menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Niche Bali Hotel. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi motivasi dalam pekerjaan, maka tingkat kinerja pada karyawan akan meningkat.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, baik tidaknya hasil kinerja karyawan tergantung bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan tersebut. Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik menyebabkan kinerja karyawan suatu perusahaan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik maka semakin baik pula hasil kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Pernyataan ini telah dibuktikan oleh Hendri Sembiring (2020) melalui

hasil penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sinarmas Medan” menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

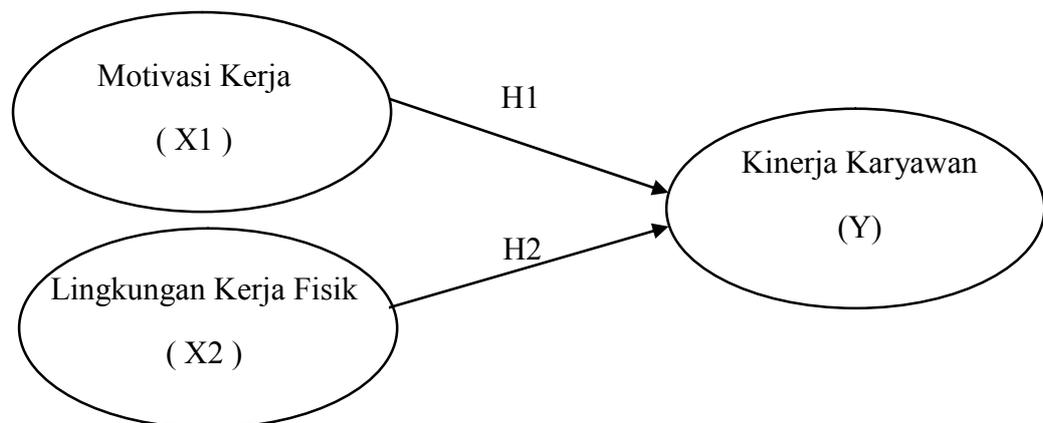
2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini untuk menggambarkan hubungan antara variabel X (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teoritis serta dengan dukungan penelitian sebelumnya dapat dijelaskan kerangka konseptual yaitu dalam upaya mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan dan lingkungan kerja fisik yang memadai. Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat, perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan satu-satunya hal untuk kinerja karyawan yang baik. Dengan adanya motivasi ada kemauan untuk bekerja dan dengan adanya kerjasama maka kinerja akan meningkat. Dengan dukungan motivasi seperti terpenuhinya kebutuhan fisiologis karyawan, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan baik.

Selain motivasi, lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja fisik yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan, penerangan atau cahaya di

tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dan musik di tempat kerja diharapkan dapat mendukung proses kerja sehingga dapat meningkatkan pekerjaan. Untuk memudahkan penelitian ini, perlu dijelaskan kerangka pemikiran sebagai dasar pemahaman penelitian. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian sampai dibuktikan melalui data yang terkumpul. Suatu hipotesis yang akan diterima jika data yang dikumpulkan mendukung persyaratan. Hipotesis merupakan asumsi dasar yang kemudian menjadi teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H2 : Semakin tinggi lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi kinerja karyawan.