

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini akan menjadi salah satu referensi peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya, dan penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk memvalidasi penelitian yang dilakukan. Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang berupa beberapa jurnal yang berkaitan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti  | Judul   | Variabel Penelitian   | Metode Penelitian                | Hasil   |
|----|--|---|---|----------------------------------|---|
| 1. | Daniel Surjosuseno (2015)                                | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja (X1)</li> <li>• Motivasi Kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>                                    | Analisis regresi linear berganda | Lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Oktafiana Nanda Budi Lestari dan Rini Nugraheni (2015)   | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Luxindo Nusantara Kota Semarang) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan (X1)</li> <li>• Motivasi Kerja (X2)</li> <li>• Lingkungan Kerja Fisik (X3)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul> | Analisis regresi linear berganda | Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.               |
| 3. | Medina Halako Twalib and Margaret Muthoni Kariuki (2016) | Influence Of Motivation On Employee Performance At Telkom   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation (X1)</li> <li>• Employees Performance (Y)</li> </ul>  | Simple Linear Regression         | The results show that employee motivation influences employee performance in Telkom Kenya   |

|    |  |   |  |                                  |   |
|----|--|---|--|----------------------------------|---|
| 4. | Hasna Rofifah dan Amrin Soamole (2017)   | Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Mas Murni Bekasi   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan, Kerja Fisik (X1)</li> <li>• Motivasi Kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>  | Analisis regresi linier berganda | Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  |
| 5. | Putu Budi Hariawan dan I Made Sukaja (2017)  | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar Kabupaten Bandung) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi (X1)</li> <li>• Lingkungan Kerja Fisik (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>   | Analisis regresi linear berganda | Motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. <i>Fast Food</i> Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar.   |
| 6. | Nur Syahida dan Nanik Suryani (2018)   | Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin Kerja (X1)</li> <li>• Lingkungan Kerja Fisik (X2)</li> <li>• Motivasi Kerja (X3)</li> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul>                                | Analisis Regresi Linier Berganda | Terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara baik secara simultan maupun secara parsial.  |
| 7. | Muhammad Asril Arilaha, Johan Fahri, Nurlela, Abdullah W. Jabid, and Irfandi Buamonabot (2019) | Motivation, Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, and Work Satisfaction (Study on the Government of Ternate City)                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation (X1)</li> <li>• Physical Work Environment (X2),</li> <li>• Non-Physical (X3)</li> <li>• Job Satisfaction, (X4)</li> <li>• Performance (Y)</li> </ul> | Regression Analysis              | The results showed that of the four hypotheses proposed in this study, only hypothesis 1 was unsupported. Furthermore, at the end of the research results are discussed in this study.  |
| 8. | Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri (2019)   | Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penempatan (X1)</li> <li>• Motivasi (X2)</li> <li>• Lingkungan Kerja (X3)</li> <li>• Kinerja (Y)</li> </ul>   | Analisis Regresi Linier Berganda | Secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |

|     |  |   |  |                                    |  |
|-----|--|---|--|------------------------------------|--|
| 9.  | Jeni Andriani, Lili Sularmi, dan Ninik Anggraini (2021)  | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Naga Mas Intipratama Tangerang                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja (X1)</li> <li>• Motivasi Kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>                               | Analisis regresi linear berganda   | Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.                                  |
| 10. | Nurmin Arianto dan Ria Septiani (2021)   | Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Ajs | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi (X1)</li> <li>• Lingkungan Kerja Fisik (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> <li>• Kepuasan Kerja (Z)</li> </ul> | Uji T, Uji F dan Uji Path Analisis | Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AJS Muncul, Tangerang Selatan          |
| 11. | Fadel Mochamad Ibrahim, Bambang Bemby Soebyakto, Marlina Widiyanti, dan Agustina Hanafi (2022) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Kerja (X1)</li> <li>• Lingkungan Kerja Fisik (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>                         | Analisis regresi linier berganda   | Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan. |

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan konsep penelitian yang akan dilakukan, antara lain:

1. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) terdapat adanya persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dan ketiga variable yang meliputi lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variable independent, dan kinerja karyawan sebagai variable dependent, namun terdapat juga perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian di UD Pabrik Ada Plastik sedangkan peneliti mengambil tempat penelitian di Altis Production.

2. Penelitian yang dilakukan Oktafiana Nanda Budi dan Rini Nugraheni terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada metode penelitian yang menggunakan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya yaitu terdapat adanya penambahan pada variable independent yaitu kepemimpinan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Medina Halako dan Margaret Muthoni (2016) terdapat adanya persamaan dan perbedaan. Persamaan terletak pada variable independent yang menggunakan motivasi kerja dan variable dependent yang menggunakan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada metode penelitian yang menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.
4. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasna Rofifah dan Amrin Soamole (2017) terdapat adanya persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu ketiga variable yang meliputi lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebagai variable independent, dan kinerja karyawan sebagai variable dependent, namun terdapat juga perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian dilakukan di PT. Fajar Mas Murni sedangkan peneliti mengambil tempat penelitian di Altis Production.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Budi Hariawan dan I Made Sukaja (2017) terdapat adanya persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu ketiga variable yang meliputi motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik sebagai variable independent, dan kinerja karyawan sebagai variable dependent, namun terdapat juga perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian di PT. Fast Food

Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar sedang peneliti mengambil tempat penelitian di Altis Production.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Syahida dan Nanik Suryani (2018) terdapat adanya persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu terletak pada metode penelitian yang menggunakan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya yaitu terdapat adanya penambahan pada variable independent yaitu disiplin kerja.
7. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Asril Arilaha, Joha Fahri, Nurlela Jabid dan Irfandi Buamonabot (2019) terdapat adanya persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada beberapa variable independent yang sama yaitu meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan variable dependent yaitu kinerja karyawan, namun terdapat juga perbedaan yaitu adanya penambahan pada variable independent yaitu lingkungan kerja non-fisik dan kepuasan kerja.
8. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syalimono Siahaan dan Syaiful Bhari (2019) terdapat adanya persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dan beberapa variable independent yang sama yaitu meliputi motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan sebagai variable dependent namun terdapat juga perbedaan yaitu adanya penambahan pada variable independent yaitu penempatan.
9. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeni Andriani, Lili Sularmi dan Ninik Aggraini (2021) terdapat adanya persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dan variable independent yang menggunakan motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai variable dependent, namun terdapat juga perbedaan

yaitu terletak pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian di PT. Naga Mas Inti Pratama Tangerang sedangkan peneliti di Altis Production.

10. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmin Arianto dan Ria Septiani (2021) terdapat adanya persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada beberapa variable independent yang sama yaitu meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan variable dependent yaitu kinerja karyawan, namun terdapat juga perbedaan yaitu adanya penambahan variable intervening yaitu kepuasan kerja.
11. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadel Mochamad Ibrahim, Bambang Bemby Soebyakto, Marlina Widiyanti dan Agustina Hanafi (2022) terdapat adanya persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu pada variable yang meliputi lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebagai variable independent, dan kinerja karyawan sebagai variable dependent, namun terdapat juga perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian dilakukan di Dinas ESDM Provinsi Sumatra Selatan sedangkan peneliti mengambil tempat penelitian di Altis Production.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Lingkungan Kerja Fisik

#### 1. Pengertian

Lingkungan kerja merupakan fasilitas bagi karyawan dalam melakukan aktivitas untuk menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja karyawan.

(Genaidy & Karwowski, 2003) mengusulkan bahwa ada tuntutan kerja (menguras energi) dan energi kerja (memberi energi) dalam lingkungan kerja. Memungkinkan pemahaman tentang bagaimana elemen dan aspek yang berbeda dari lingkungan kerja fisik berdampak pada kinerja individu telah dikembangkan dari berbagai ukuran. Salah satu ukuran yang paling banyak digunakan untuk tujuan ini adalah *Physical Work Environment Satisfaction Questionnaire (PWESQ)*. *PWESQ* digunakan untuk memperoleh pemahaman rinci tentang efek lingkungan kerja fisik dan mengukur kepuasan pada lima faktor yang berbeda yaitu desain lingkungan, fasilitas, organisasi kerja, perlengkapan dan peralatan dan kesehatan dan keamanan.

Sementara itu, menurut (Sullivan, Baird, & Donn, 2013) “Kenyamanan lingkungan fisik yang terdiri dari desain dan tata ruang kantor, kualitas udara dalam ruangan, kondisi termal, pencahayaan dan kebisingan akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan”.

Sedangkan menurut Moekijat (2013) “Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin tempat kerja yang digunakan dan tata ruang tempat kerja yang mempengaruhi lingkungan fisik tempat kerja serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan”. Selain itu, Menurut (Haynes, 2008) “Lingkungan fisik yaitu terdiri dari komponen-komponen berbentuk fisik yang terdapat di lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan di lingkungan tempat kerja”.

Berdasarkan definisi dari para ahli dan peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan: “Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan”.

## **2. Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Beberapa faktor yang diuraikan (Sedarmayanti, 2011) yang dapat mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

### **1. Penerangan/cahaya di tempat kerja**

Lampu atau penerangan sangat membantu karyawan untuk menjaga keselamatan dan prestasi kerja. Cahaya yang tidak jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak kesalahan, dan pada akhirnya efisiensi kerja yang buruk, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2. Suhu di Tempat Kerja

Tubuh manusia dapat beradaptasi dengan suhu lingkungan jika perubahan suhu lingkungan berada dalam kisaran 20% saat panas dan 35% saat dingin dibandingkan dengan kondisi tubuh normal.

## 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban dipengaruhi oleh suhu. Selain itu, suhu, kelembaban, kecepatan angin, dan radiasi dari udara bergabung mempengaruhi keadaan tubuh manusia. Dalam suhu yang sangat panas dan kondisi kelembaban yang tinggi, sistem penguapan mengurangi suhu tubuh secara signifikan. Efek lainnya adalah sirkulasi darah menjadi lebih aktif untuk memenuhi kebutuhan oksigen, sehingga detak jantung menjadi lebih cepat, dan tubuh manusia terus-menerus berusaha menyeimbangkan suhu tubuh.

## 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan untuk mempertahankan kehidupan. Udara tercemar ketika kandungan oksigen di udara berkurang dan bercampur dengan gas dan bau yang berbahaya.

## 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Ketika bekerja pasti membutuhkan konsentrasi, maka suara bising dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

#### 6. Bau-bauan di Tempat Kerja

Bau di tempat kerja dapat mempengaruhi konsentrasi di tempat kerja, sehingga dapat dianggap sebagai pencemaran lingkungan.

#### 7. Tata Warna di Tempat Kerja

Sifat dan efek warna dapat membangkitkan emosi seperti kegembiraan dan kesedihan. Karena warna dapat membangkitkan emosi manusia.

#### 8. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja saja tetapi juga berkaitan dengan tata letak tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 9. Musik di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan membangkitkan karyawan untuk bekerja.

#### 10. Keamanan di Tempat Kerja

Tindakan pencegahan harus diambil untuk menjaga lokasi dan kondisi lingkungan kerja tetap aman. Salah satu upaya untuk menjaga keselamatan kerja dapat melalui penggunaan staf dari *Unit Safety Officer* (satpam).

### 3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut James R. Carlopio (2013), terdapat enam dimensi diidentifikasi yang terkait dengan masalah lingkungan fisik, yaitu :

#### 1. Desain lingkungan fisik

Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti pencahayaan, sirkulasi udara dan permukaan kerja.

#### 2. Fasilitas perusahaan

Prasarana yang disediakan oleh perusahaan yang dapat digunakan untuk kepentingan bersama dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, seperti toilet, ruang istirahat dan makan, kebersihan tempat kerja, kenyamanan tempat kerja dan ukuran tempat kerja.

#### 3. Organisasi kerja

Karakteristik kerja dan sistem (kecepatan kerja dan ketersediaan informasi)

#### 4. Peralatan

Peralatan dianggap penting untuk kinerja tugas dan merupakan salah satu poin utama interaksi antara individu dan lingkungan fisik. Peralatan yaitu meliputi mesin, efisiensi dan alat, efisiensi dan efektivitas mesin.

#### 5. Kesehatan dan keselamatan.

Upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat sehingga meminimalkan atau menghilangkan risiko

kecelakaan yang disebabkan oleh pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.

## 2.2.2 Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

(Kanfer et al, 2008) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah proses psikologis yang berpengaruh terhadap bagaimana upaya dan sumber daya personal dialokasikan pada suatu pekerjaan, yang menunjukkan arah, intensitas, dan *persistensi* tindakan dalam pekerjaan tersebut.

Sedangkan (Krisnandi, Efendi , & Sugiono, 2019) menjelaskan bahwa “Motif sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri, dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.” Berdasarkan definisi tersebut (Krisnandi, Efendi , & Sugiono, 2019) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan hal ataupun situasi yang membentuk suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan motifnya.”

Sementara itu menurut (Mathis & Jackson, 2006), “Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang biasanya bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan, sehingga motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan”.

Selain itu, menurut (Deci & Ryan, 2000), “meskipun motivasi sering diperlakukan sebagai konstruksi tunggal, bahkan refleksi dangkal menunjukkan bahwa orang tergerak untuk bertindak oleh jenis faktor yang sangat berbeda, dengan pengalaman dan konsekuensi yang sangat bervariasi. Orang dapat termotivasi karena mereka menghargai suatu kegiatan atau karena ada paksaan eksternal yang kuat. Mereka dapat didesak untuk bertindak dengan kepentingan yang tetap atau dengan suap. Mereka dapat berperilaku dari rasa komitmen pribadi untuk unggul atau karena takut diawasi. Kontras ini antara kasus memiliki motivasi internal versus tekanan eksternal pasti akrab bagi semua orang”.

Berdasarkan definisi dari para ahli dan peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan: “alasan mengapa individu menjalankan pekerjaan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan, di mana ini merupakan proses psikologis yang ada dalam diri seseorang yang dapat dilihat dari arah, intensitas, dan persistensi tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan.”

## **2. Teori Teori Motivasi**

### Teori Penentuan Nasib Sendiri (*Self-Determination Theory*)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Decy dan Ryan dikenal sebagai Teori Penentuan Nasib Sendiri (*Self-Determination Theory*). Menurut (Ryan, Kuhl, & Deci, 2000), SDT adalah pendekatan untuk motivasi dan kepribadian manusia yang

menggunakan metode empiris tradisional sambil menggunakan metateori organisme yang menyoroti pentingnya sumber daya batin manusia yang berevolusi untuk pengembangan kepribadian dan pengaturan diri perilaku.

Dalam Teori Penentuan Nasib Sendiri (Deci & Ryan, 2000) membedakan antara berbagai jenis motivasi berdasarkan alasan atau tujuan yang berbeda yang menimbulkan suatu tindakan. Perbedaan yang paling mendasar adalah antara motivasi intrinsik, yang mengacu pada melakukan sesuatu karena itu secara inheren menarik atau menyenangkan, dan motivasi ekstrinsik, yang mengacu pada melakukan sesuatu karena mengarah pada hasil yang dapat dipisahkan.

Menurut (Robbins & Judge, 2015), terdapat beberapa teori motivasi, antara lain :

### **1. Teori Hierarki Kebutuhan**

Teori hierarki kebutuhan yang dipelopori oleh Abraham Maslow membuat hipotesis bahwa di dalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan:

1. *Fisiologis*, meliputi kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu kebutuhan pangan, sandang, papan, dan seks dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman, meliputi kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik dan rasa takut secara emosional.

3. Sosial, meliputi kebutuhan akan hubungan sosial dengan orang lain, yaitu kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan
4. Penghargaan, meliputi faktor internal yaitu harga diri, pencapaian dan kemandirian. Sedangkan faktor eksternal yaitu status, pengakuan dan pengakuan.
5. Aktualisasi diri, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan diri sehingga mendorong seseorang menjadi sesuai dengan yang dicita-citakannya.

## **2. Teori X dan Teori Y**

Douglas McGregor mengusulkan dua sudut pandang berbeda mengenai manusia: satu secara mendasar negatif diberi label Teori X, dan yang satunya lagi secara mendasar positif, diberi label Teori Y. Setelah mempelajari para manajer yang berurusan dengan pekerjanya. McGregor menyimpulkan bahwa sudut pandang sifat manusia para rebut didasarkan pada asumsi tertentu yang membentuk perilaku para manajer terhadap para pekerjanya.

Dibawah Teori X (negatif) terdapat asumsi bahwa : para pekerja tidak suka bekerja, malas, Tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa untuk mengerjakan.

Sedangkan dibawah teori Y (positif) terdapat asumsi bahwa : para pekerja suka bekerja, Kreatif, Mencari tanggung jawab, dan pekerja menyodorkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya.

### 3. Teori Dua-Faktor

Teori dua-faktor yang juga disebut dengan teori motivasi murni (*motivation-hygiene theory*) merupakan suatu teori yang mengaitkan faktor-faktor instrinsik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Herzberg faktor ketidakpuasan terdiri dari : mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan orang lain, dan keamanan pekerjaan.

Jika ingin memotivasi orang atas pekerjaan mereka, Herzberg menyarankan penekanan pada faktor-faktor yang berhubungan dengan hasil yang secara langsung dapat diperoleh dari pekerjaannya, seperti : kesempatan kenaikan pangkat, peluang pertumbuhan pribadi, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian.

### 4. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland yang dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya melihat pada tiga kebutuhan yang penting, antara lain:

1. Kebutuhan akan pencapaian (*need of achievement/nAch*) adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar dan berusaha untuk berhasil.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power/nPow*) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
3. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation/nAff*) adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

### **3. Faktor Motivasi Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2017), motivasi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu atas faktor intern dan ekstrn.

- a. Faktor intern
  1. Keinginan untuk dapat hidup
  2. Keinginan untuk dapat memiliki
  3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  5. Keinginan untuk berkuasa
- b. Faktor ekstern
  1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
  2. Kompensasi yang memadai
  3. Supervisi yang baik
  4. Adanya jaminan pekerjaan
  5. Status dan tanggung jawab
  6. Peraturan yang fleksibel

#### 4. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang didasarkan pada teori penentuan nasib sendiri (Deci & Ryan, 2000), terdiri dari enam dimensi yaitu

1. Keadaan tidak mau bertindak (*Amotivation*)

Keadaan tidak adanya niat untuk bertindak. Orang tidak bertindak sama sekali atau bertindak tanpa niat atau mereka hanya melakukan gerakan.

2. Regulasi Eksternal (*External Regulation*)

Perilaku dilakukan untuk memenuhi permintaan eksternal atau memperoleh kontingensi imbalan yang dipaksakan secara eksternal.

3. Regulasi Introjeksi (*Introjected Regulation*)

Introjeksi menggambarkan jenis regulasi internal yang masih cukup terkendali karena orang melakukan tindakan tersebut dengan perasaan tertekan untuk menghindari rasa bersalah atau kecemasan atau untuk mencapai peningkatan ego atau kebanggaan.

4. Regulasi Teridentifikasi (*Identified Regulation*)

Orang-orang mengidentifikasi dengan kepentingan pribadi dari suatu perilaku dan dengan demikian menerima peraturannya sebagai miliknya.

#### 5. Integrasi (*Integrations*)

Integrasi terjadi ketika peraturan yang diidentifikasi telah berasimilasi sepenuhnya dengan diri sendiri. Hal ini terjadi melalui pemeriksaan diri dan membawa peraturan baru ke dalam kesesuaian dengan nilai-nilai dan kebutuhan orang lain. Berfokus pada pengaruh faktor sosial dalam lingkungan kerja, seperti pujian dan kritikan yang diperoleh

#### 6. Motivasi Intrinsik (*Intrinsic Motivation*)

Penempatan ini menekankan bahwa motivasi intrinsik adalah prototipe aktivitas yang ditentukan sendiri. Mengacu pada aktivitas seseorang yang dilakukan demi kepentingannya sendiri karena hal tersebut dianggap menarik dan dapat dinikmati.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian**

Menurut (Mathis & Jackson, 2006), “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2009), “Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Di dukung pula oleh konsep tentang kinerja yang diungkapkan oleh (Dessler , 2015) yang mendefinisikan “Kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang

ditetapkan”. Sementara itu Menurut (Wibowo, 2016) “Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja”.

Selain itu, menurut (Koopmans, 2013) kinerja memiliki beberapa aspek yaitu *task performance* (kinerja tugas) yang dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang digunakan individu untuk melakukan tugas-tugas substantif atau teknis inti yang menjadi pusat pekerjaannya, *contextual performance* (kinerja kontekstual) yang dapat didefinisikan sebagai perilaku yang mendukung organisasi, sosial dan lingkungan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi, dan *counterproductive work behavior* (perilaku kontraproduktif) yang dapat didefinisikan sebagai perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang mencerminkan seberapa baik seseorang atau sekelompok orang tersebut untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

## **2. Faktor Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2016) yaitu sebagai berikut:

### **1. Kemampuan dan keahlian**

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin baik kemampuan dan keahlian karyawan, maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara baik.

### **2. Pengetahuan**

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaannya secara baik dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.

### **3. Rancangan kerja**

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka dapat memudahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

### **4. Kepribadian**

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

### **5. Motivasi kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Ketika karyawan memiliki motivasi dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan dapat terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan yang harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

#### 9. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Ketika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya juga baik.

#### 10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Ketika lingkungan kerja dapat memberikan suatu kenyamanan serta ketenangan, maka dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif. Namun sebaliknya ketika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan, akan mengakibatkan terganggunya proses bekerja.

### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Hersey, Blanchard, dan Johnson juga merumuskan adanya tujuh faktor kinerja yang memengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim *ACHIEVE*. Mereka menyebut sebagai *The Achive Model*.

- *A-Ability* (Kemampuan (pengetahuan dan keterampilan))
- *C-Clarity* (pemahaman atau persepsi peran)
- *H-Help* (dukungan organisasi)
- *I-Insentif* (motivasi atau kemauan)
- *E-Evaluation* (pembinaan dan umpan balik kinerja)
- *V-Validity* (praktik personel yang valid dan legal)
- *E-Environment* (kesesuaian lingkungan)

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Henrica C.W, & Van der Beek, 2013) Secara teoritis, Kinerja dapat dibagi menjadi tiga dimensi yaitu :

#### 1. Kinerja Tugas (*Task Performance*)

Kinerja tugas dapat didefinisikan sebagai kecakapan (yaitu, kompetensi) seseorang dalam melakukan tugas pekerjaan utama. Label lain yang terkadang digunakan untuk kinerja tugas adalah kecakapan tugas khusus pekerjaan, kecakapan teknis, atau kinerja dalam peran.

#### 2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)

Kinerja kontekstual dapat didefinisikan sebagai perilaku individu yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi.

#### 3. Perilaku Kerja Kontraproduktif (*counterproductive work behavior*)

Perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi. Ini termasuk perilaku seperti ketidakhadiran, terlambat bekerja, terlibat dalam perilaku di luar tugas, pencurian.

## **2.3 Hubungan Antar Variable**

### **2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang akan mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan kegiatan operasional sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hubungan antara lingkungan fisik kerja dengan kinerja adalah ketika lingkungan kerja fisik baik, maka akan memberikan kenyamanan dan memudahkan karyawan untuk melakukan kegiatan operasional. Pada saat yang sama, ketika lingkungan kerja fisik yang tidak baik maka dapat menghambat karyawan untuk melakukan kegiatan operasional sehingga mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadel Mochamad Ibrahim, Bambang Bemby Soebyakto, Marlina Widiyanti, dan Agustina Hanafi (2022), hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk mau melakukan pekerjaannya. dengan adanya motivasi karyawan yang baik maka produktivitas kerja akan meningkat. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja dapat dilihat ketika karyawan mempunyai motivasi untuk

menyelesaikan tanggung jawab. Ketika karyawan mempunyai motivasi untuk menyelesaikan tanggung jawabnya maka akan berpengaruh pada kinerja yang baik, namun sebaliknya jika karyawan tidak memiliki motivasi maka karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadel Mochamad Ibrahim, Bambang Bemby Soebyakto, Marlina Widiyanti, dan Agustina Hanafi (2022), hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

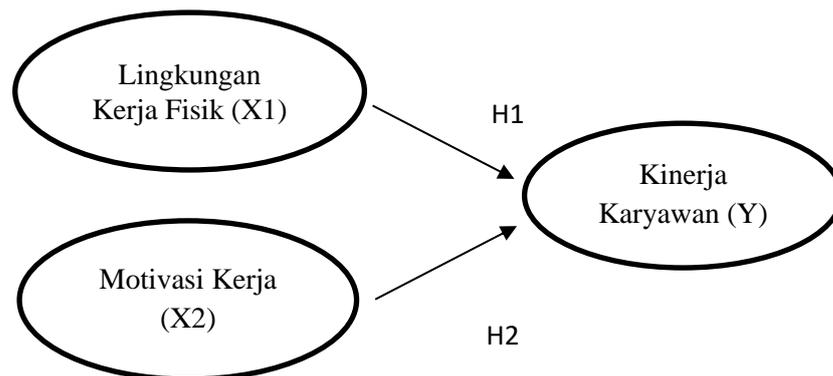
Kerangka konseptual menggambarkan pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada karyawan di Altis Production.

Menurut Sedarmayanti, Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik seperti meja, kursi, temperatur, kelembaban, maupun sirkulasi udara yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fadel Mochamad Ibrahim, Bambang Bemby Soebyakto, Marlina Widiyanti, dan Agustina Hanafi (2022), hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan. Dan tidak hanya lingkungan kerja fisik saja, motivasi kerja juga berperan penting terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Karena motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan semua kemampuannya untuk melakukan berbagai jenis

kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Fadel Mochamad Ibrahim, Bambang Bemby Soebyakto, Marlina Widiyanti, dan Agustina Hanafi (2022), hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan.

Dengan adanya pemberian motivasi terhadap karyawan maka akan meningkatkan gairah kerja, seperti: ketepatan dalam bekerja, dan tanggung jawab pada pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja, dengan adanya faktor tersebut kinerja karyawan dapat semakin meningkat dan membawa pengaruh positif terhadap perusahaan.

Kerangka konsep diatas dapat digambarkan dalam model analisis sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini peneliti memberikan hipotesis:

H1 : Semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin baik kinerja karyawan Altis Production.

H2 : Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan Altis Production.