

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Khurosani (2018) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Darma (2019) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Josephine (2017) kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.

Rahayu (2020) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja

### 2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Moorhead dan Chung/ Megginson, dalam Irawati (2017) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa disentuh dan dilihat. Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Fisik dan non-fisik ini kemudian bisa menjadi dua jenis lingkungan kerja.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi yang dimana dalam hal ini meliputi pengertian menurut para ahli, aspek, dimensi, faktor, manfaat, pembentukan, cara dan strategi, nah agar lebih dapat memahami dan dimengerti simak ulasan selengkapnya dibawah ini.

3. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)

merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Kreatifitas (Creativity)

merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

## 5. Motivasi Kerja

Merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

### 2.1.3 Indikator Kinerja

Khurosani (2018) Indikator yang dapat mengukur Kinerja adalah :

#### 1. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

#### 2. Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

#### 3. Pemanfaatan waktu kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

#### 4. Kerja Sama

Kemampuan menangani hubungan dengan orang lain

## **2.1 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Latief (2018) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Sibarani (2018) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Astuti (2019) merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Sitinjak (2016) Motivasi karyawan adalah aspek manajemen yang terpenting dan menantang karena pada dasarnya hubungan antara suatu organisasi dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi suatu organisasi ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh organisasi.

Syafrudin (2017) mengatakan Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan

kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya

### **2.2.2 Tipe Motivasi Kerja**

Sitinjak (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja dikelompokkan menjadi dua tipe adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif artinya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif artinya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi yang negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, namun untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

### **2.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Latief (2018) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologi (physiological needs)  
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan uang yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, seperti makan, minum, perumahan, dan sebagainya.

2. **Kebutuhan Rasa Aman (safety needs)**

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. **Kebutuhan Sosial (social needs)**

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4. **Kebutuhan Penghargaan (esteem needs)**

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

## **2.2 Lingkungan Kerja Fisik**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Wangi (2020) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Khayrandy (2019) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja, kursi dan laptop atau komputer dan yang kedua yaitu lingkungan kerja secara umum atau perantara yang dapat mempengaruhi kondisi manusianya seperti suhu udara, pencahayaan.

Putra (2019) Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan terpengaruh terhadap karyawan. Lingkungan kerja didalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa bagian tersebut adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

### **2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan fisik. Yulius (2019) adalah sebagai berikut:

1. Warna

Masalah warna dapat mempengaruhi pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatankegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4. Suara bising

Suara bising bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

#### 5. Ruang gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 6. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak konsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan menurun. Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

#### 7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu menjaga keberhasilan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan



yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

### **2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Wangi (2020) indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja fisik adalah:

1. **Bangunan Tempat Kerja,**  
Keadaan bangunan gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.
2. **Peralatan Kerja yang memadai**  
Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.
3. **Fasilitas kerja**  
Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat badah, tempat pertemuan dan sebagainya.
4. **Tersedianya sarana angkutan**  
Tersedianya sarana transportasi khusus antara jemput pegawai

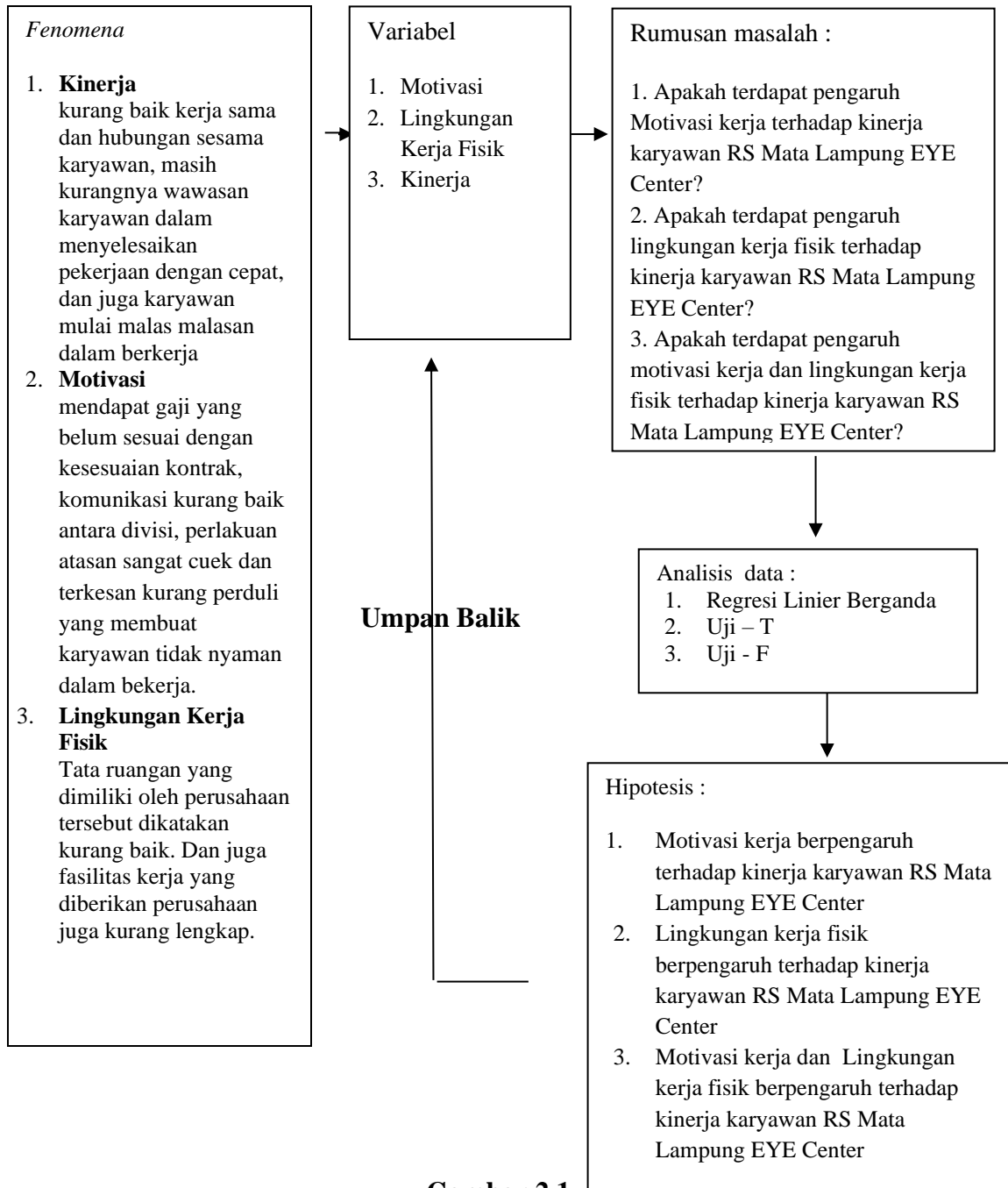
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Analisis	Kesimpulan
1	Muchtar (2016)	<i>The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees</i>	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa lingkungan kerja dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Sara Ghaffari (2017)	<i>The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia</i>	Regresi Berganda	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
3	Sunarsi (2020)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta	Regresi Sederhana	Hasil kesimpulan penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh n terhadap kinerja
4	Arianto (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Rini Astuti (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada PT. Tunas Jaya Utama	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Motivasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Tunas Jaya Utama

*Sumber : Data diolah peneliti, 2022*

## 2.5 Kerangka Pikir



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

### 2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Lampung EYE Center

Latief (2018) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syarifudin (2017) bahwa Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Lampung EYE Center**

### **2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Lampung EYE Center**

Wangi (2020) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Pada dasarnya karyawan akan berkerja dengan maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan kondisi dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin meingkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memperbaiki fasilitas yang diberikan kepada karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Norainiy (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Lampung EYE Center**

### **2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Lampung EYE Center**

Latief (2018) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Wangi (2020) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan. Perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan. Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Dalam penelitian Norainiy (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja dan Ghofur (2019) bahwa Motivasi Ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja.

**H3 : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Lampung EYE Center**