

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja merupakan visi dan misi perusahaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan pada suatu tempat bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya terdapat fasilitas pendukung. (Danang Sunyoto, 2015) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi perseorangan maupun kelompok yang berada di lingkungan disekitar seseorang bekerja dan metode kerjanya. Menurut (Afandi, P, 2018) lingkungan kerja adalah kebersihan tempat kerja, memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, temperature, kelembaban, penerangan, pentilasi, dan kegaduhan yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dan (Sondang P. Siagian, 2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan atau tempat dimana karyawan melakukan kegiatannya sehari-hari.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat kerja dan orang-orang yang ada disekitarnya untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.2 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja Fisik (Sedarmayanti, 2017)

Terdapat beberapa faktor lingkungan kerja, yaitu:

1. Keamanan kerja.

Pada saat bekerja, karyawan berhak mendapatkan keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ketika bekerja adalah dengan memanfaatkan tenaga SATPAM atau memasang kamera CCTV disekitar kantor.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Udara yang sudah berkurang dan bercampur dengan bau-bauan atau gas, dapat berbahaya bagi kesehatan. Maka dari itu, sirkulasi di tempat kerja harus baik, karena oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

3. Bau-bauan di tempat kerja.

Bau-bauan yang tidak enak di tempat kerja, dapat mengganggu aktivitas dan konsentrasi karyawan. Dengan menggunakan pewangi ruangan yang wanginya tidak terlalu tajam dan menggunakan AC “Air Condition” dapat meminimalisir bahkan menghilangkan bau-bauan yang tidak diinginkan karyawan.

4. Kebisingan di tempat kerja.

Bunyi yang tidak diinginkan oleh karyawan dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja. Karena, dalam bekerja sangat dibutuhkan konsentrasi yang tinggi agar terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan. Maka dari itu, suara bising yang dapat mengganggu aktivitas karyawan hendaknya dapat diminimalisir agar karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan efisien.

5. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja.

Penerangan sangat penting bagi karyawan karena dapat mempengaruhi kelancaran bekerja. Jika cahaya di lingkungan kerja kurang jelas, hal ini akan menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya dan dapat terjadi kemungkinan karyawan melakukan kesalahan dalam menjalankan tugasnya, sehingga pekerjaan menjadi tidak efisien dan tidak sesuai dengan keinginan atau tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Oleh karena itu, cahaya pada ruang kerja harus sangat diperhatikan, yaitu dengan memberikan cahaya yang cukup terang namun tidak menyilaukan. Pada dasarnya cahaya dibedakan menjadi 2, yaitu cahaya yang berasal dari lampu dan cahaya yang berasal dari sinar matahari.

6. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban dapat mempengaruhi keadaan tubuh manusia. Kelembaban pada lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh udara, temperatur dan radiasi panas yang

akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

7. Temperatur di tempat kerja.

Manusia memiliki temperatur yang berbeda, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal sehingga dapat menyesuaikan diri dengan batasannya. Tubuh manusia dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh, yaitu tidak lebih dari 20% dalam keadaan panas dan tidak lebih dari 35% dalam keadaan dingin dari keadaan normal tubuh.

8. Getaran mekanis di tempat kerja.

Getaran yang disebabkan oleh alat mekanis, yang kemudian getaran tersebut sampai ke tubuh karyawan, sehingga mengakibatkan hal yang tidak diinginkan.

9. Tata warna di tempat kerja.

Warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan. Pengaruh warna dapat menimbulkan rasa senang, sedih, mengantuk, dll. Karena pada dasarnya warna dapat mempengaruhi perasaan manusia, sehingga penggunaan warna di lingkungan kerja harus menggunakan warna yang dapat membuat bahagia dan nyaman.

10. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi dapat berkaitan dengan hasil ruang kerja, cara mengatur tata letak, perlengkapan, dll.

11. Musik

Musik dengan nada lembut dan sesuai dengan suasana dapat membangkitkan gairah kerja karyawan. Maka dari itu, haruslah selektif dalam memilih lagu yang akan didengarkan di lingkungan kerja, karena jika lagu yang dipilih tidak sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja, hal ini justru dapat mengganggu konsentrasi karyawan.

2.1.3 Jenis Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki 2 jenis, yaitu:

2.1.3.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik yang berada disekitar lingkungan kerja sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang memiliki hubungan secara langsung dengan karyawan, seperti: kursi, meja, pusat kerja, dll.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi manusia, seperti: sirkulasi udara, pencahayaan, bau-bauan, getaran mekanis, kebisingan, warna, dll.

2.1.3.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan rekan kerja maupun bawahan.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik (Sedarmayanti, 2017)

1. Keamanan
2. Kebersihan
3. Suhu udara
4. Pencahayaan
5. Warna
6. Jam kerja

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan dalam (Sutrisno, E, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah setiap motif yang memiliki tujuan yang ingin dicapai yang dapat merangsang keinginan dan daya gerak seseorang untuk memiliki kemauan bekerja. Menurut (Arif Yusuf Hamali, 2016) motivasi merupakan tindakan yang terjadi akibat sebuah sebab. Pengertian motivasi menurut (Hasibuan, Malayu S.P, 2016) adalah dorongan kepada manusia agar dapat bekerja lebih giat untuk mencapai sesuatu hal. Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu tujuan yang berasal dari energi dan keinginan seseorang yang diarahkan. Motivasi merupakan sebab dari tindakan. (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa motivasi merupakan tujuan organisasi perusahaan yang ingin dicapai melalui energi atau kondisi yang tertuju dan terarah untuk menggerakkan diri karyawan.

Dari beberapa pengertian motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa keadaan dalam diri seseorang dapat mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan seseorang.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan dalam (Kurniasari, R, 2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tujuan motivasi, yaitu:

1. Meningkatkan kinerja karyawan.
2. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
3. Mengefektifitaskan pengadaan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik.
5. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
6. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
7. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
8. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
9. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.

10. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan baku.

2.2.3 Manfaat Motivasi Kerja

Untuk meningkatkan gairah kerja karyawan agar lebih bersemangat bekerja, sehingga dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya. Artinya, pekerjaan harus diselesaikan sesuai dengan waktu dan standar yang telah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi, dapat membuat individu senang dalam melakukan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilandasi dengan motivasi akan membuat pekerjaan tersebut berharga bagi orang yang melakukannya. Hal ini terjadi karena adanya dorongan yang tinggi dalam diri seseorang sehingga dapat menghasilkan target atau tujuan yang diinginkan.

Terdapat beberapa manfaat motivasi menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2015) yaitu:

1. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dan mempertahankan kestabilan karyawan di perusahaan.
2. Moral dan kepuasan kerja karyawan yang ditingkatkan.
3. Produktifitas kerja karyawan yang ditingkatkan.
4. Terciptanya hubungan dan suasana kerja yang baik.
5. Loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan yang meningkat.
6. Pengadaan karyawan yang efektif.
7. Tingginya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya.
8. Kesejahteraan karyawan yang meningkat.
9. Penggunaan alat-alat dan bahan baku yang semakin terefisiensi.

2.2.4 Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja

(A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki 5 prinsip, yaitu:

1. Prinsip Komunikasi

Menjalinkan komunikasi antara pemimpin dan karyawan yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas.

2. Prinsip Memberi Perhatian

Perhatian yang diberikan pemimpin dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

3. Prinsip Partisipasi

Karyawan harus diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam keputusan yang akan dicapai oleh pemimpin.

4. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin harus mengakui bahwa karyawan memiliki andil yang cukup berperan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan.

5. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin dapat memberikan wewenang kepada karyawan untuk waktu tertentu dalam mengambil sebuah keputusan atas pekerjaan yang dilakukan.

2.2.5 Dimensi – Dimensi Motivasi Kerja

Dalam (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah:

1. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan yang meliputi perlindungan dari bahaya, ancaman, lingkungan hidup dan pertentangan.

2. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan untuk makan, minum, bernafas, seksual, dan perlindungan fisik. Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling dasar.

3. Kebutuhan Akan Harga Diri

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

4. Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, mencintai serta dicintai dan berafiliasi.

5. Kebutuhan Akan Mengaktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi dan skill. Kebutuhan ini juga untuk berpendapat mengenai ide-ide untuk menilai dan mengkritik sesuatu.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) kinerja adalah seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga menghasilkan hasil secara kualitas dan kuantitas. (Sondang P. Siagian, 2014) juga menjelaskan mengenai arti dari kinerja, yaitu hasil pekerjaan yang dicapai selama kurun waktu tertentu. (Kasmir, 2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan pencapaian dari hasil kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Menurut (Edy, Sutrisno, 2016) kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Menurut (Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107)) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pegawai yang berhasil mencapai pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat mencapai hasil yang diinginkan jika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

(Edy, Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

2.3.2.1 Faktor Lingkungan

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Kondisi Fisik
4. Peralatan
5. Waktu
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Material
9. Keberuntungan

2.3.2.2 Faktor Individu

1. Abilities

Sifat seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

2. Usaha (Effort)

Menunjukkan jumlah sinergi dan mental yang digunakan untuk menyelenggarakan gerakan tugas.

3. Role/Task Perception

Segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Rivai dan Ella Sagala , 2013) tujuan perusahaan dalam menilai kinerja yaitu:

1. Meningkatkan Prestasi Kerja

Karena, semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik prestasi kerjanya.

2. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan dalam perusahaan, hal ini dilakukan untuk mencapai pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

3. Memberikan Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja akan berdampak pada karyawan karena merasa memiliki kesempatan yang adil dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

(Kasmir, 2016) menjelaskan mengenai beberapa indikator kerja karyawan, yaitu:

1. Pengawasan dan Hubungan antar rekan kerja.

Jika karyawan diawasi, maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika karyawan melakukan kesalahan akan memudahkan untuk diperbaiki secepatnya.

2. Kualitas (mutu).

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang di hasilkan melalui suatu proses tertentu.

3. Kuantitas (jumlah).

Hasil produksi yang dapat ditunjukkan dalam bentuk jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, atau dalam bentuk satuan mata uang.

4. Waktu (jangka waktu)

Pekerjaan memiliki batas waktu minimal dan maksimal, jika pekerjaan melebihi dari batas waktu yang ditetapkan, maka kinerja karyawan dianggap kurang baik.

5. Penekanan Biaya.

Biaya yang telah dikeluarkan perusahaan akan menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika biaya yang digunakan melebihi dari anggaran yang dikeluarkan, maka kinerja karyawan dinilai kurang baik dan dapat menyebabkan pemborosan.

2.4 Penelitian Terdahulu

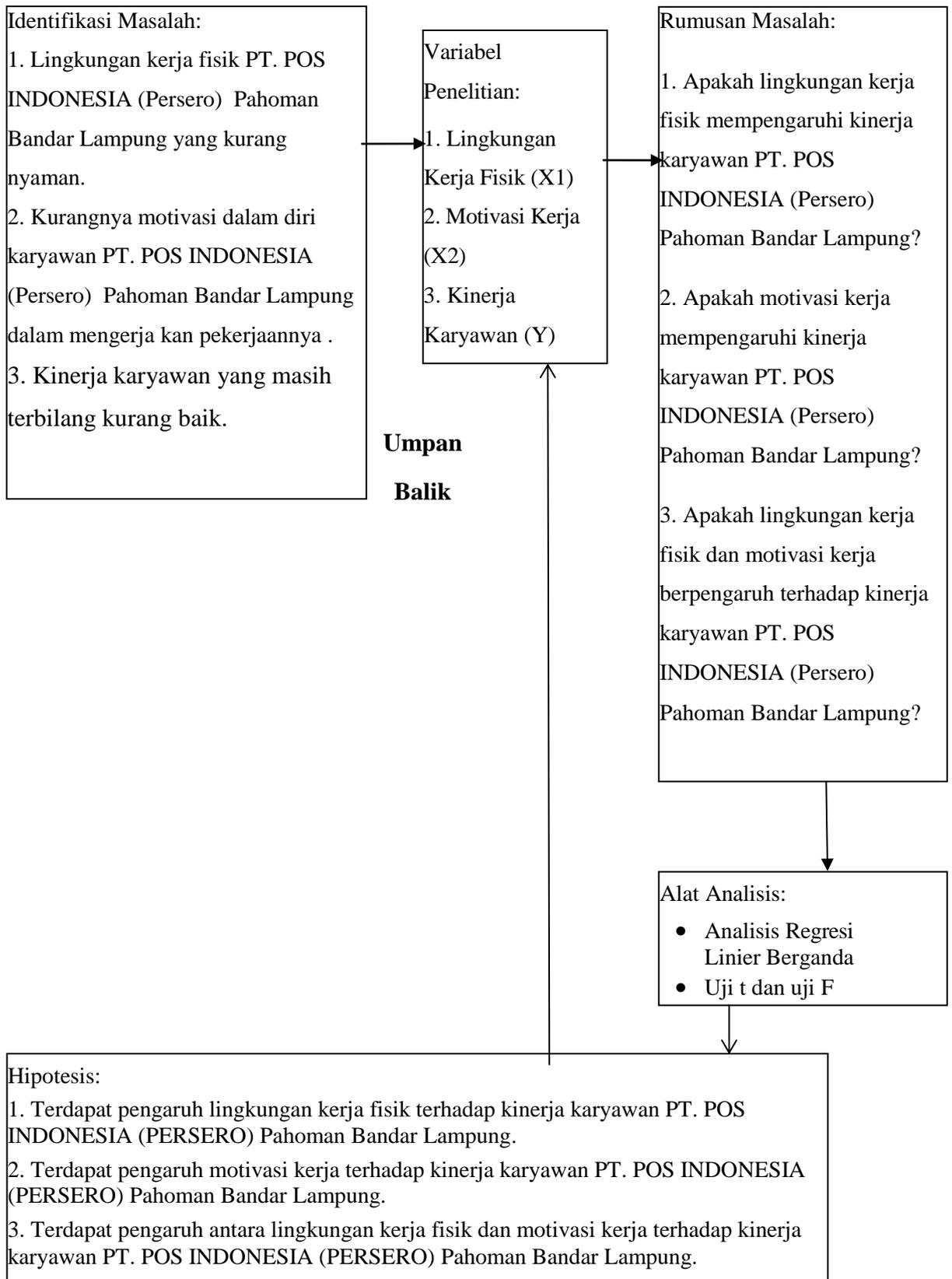
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo	Bagus Nugroho	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara	Winda Chairul Jannah Malau	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji f, Koefisien Regresi	Adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dilihat melalui uji f diperoleh nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan jika dibandingkan dengan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $16,453 > 3,24$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh

					Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Besar pengaruh tersebut adalah sebesar 46,4%
3.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan (2019)	Muhammad Afif	Motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda.	Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel bebas yang bernilai positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji secara regresi linier berganda dan secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing dari variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Singa Mas Pandaan.
4	Motivation, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, and Work Satisfaction (Study on the Government of Ternate City)	Muhammad Asril Arilaha, Johan Fahri, Nurlela, Abdullah W. Jabid, Irfandi Buamonabot	Motivation, physical work environment, non-physical, job satisfaction, performance	Regression analysis	In accordance with the opinion of that the physical work environment such as work facilities, lighting, air circulation, noise, odor and comfort and non-physical as well as working atmosphere and relationships with well - managed colleagues will have

					an impact on high performance.
5	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang (2021)	Jeni Andriani, Lili Sularmi, Ninik Anggraini	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.	Regresi Linier Berganda	Variabel Lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh sangat kuat, positif dan signifikan secara bersama-sama.

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Bangunan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) Pahoman Bandar Lampung

(Edy, Sutrisno, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan pelaksanaan pekerjaan yang dipengaruhi oleh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan.

Dari pengertian di atas, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, lingkungan kerja yang nyaman dan aman harus di berikan perusahaan untuk karyawannya agar meningkatkan kinerja karyawan. Banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawannya, di antaranya membuat ruangan kantor yang bersih dan wangi, menggunakan warna cat yang tidak terlalu mencolok, memperketat penjagaan di area kantor, dan lain-lain.

Dengan keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, hal tersebut dapat memacu kinerja karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Karyawan yang merasakan kenyamanan dan keamanan di lingkungan kerja tentunya akan memotivasi karyawan untuk semakin meningkatkan kinerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan, karena perusahaan memiliki karyawan dengan kualitas yang baik dan kinerja yang tinggi, sehingga perusahaan dapat lebih maju dan berkembang.

Sesuai dengan pernyataan yang telah di jelaskan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis pertama, yaitu:

H1 : Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung.

(Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A, 2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan sebuah proses intensitas, arahan dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya.

Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan dapat membantu karyawan untuk lebih bekerja dengan baik, lebih giat, terarah, dan bersemangat dan bahagia. Jika perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya, ini merupakan salah satu hal yang dapat menjadi faktor baik atau buruknya kinerja para karyawan. Memberikan motivasi yang baik untuk karyawan, akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Sesuai dengan pernyataan yang telah di jelaskan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis kedua, yaitu:

H2 : Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung

Sebuah perusahaan atau organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya, membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membuat karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dalam diri karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga mampu menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas.

H3: Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung.