

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hidayat dkk (2023) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu. Menurut Rivai (2015, p 607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang - orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Menurut Endra dkk (2021) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses pengarahan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu.

Menurut Wilson Bangun (2012, p.312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.2 Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.314) pendekatan motivasi antara lain:

1. Pendekatan Tradisional pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.
2. Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.
4. Pendekatan *Kontemporer* didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

2.1.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Gustiawati dkk (2022) pada hakikatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal. Terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kinerja karyawan

2.1.4 Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p.162) prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

1. Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
3. Perilaku tertentu lebih “*reinforced*” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
4. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

2.1.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Manik & Syafrina dalam (Hidayat *et al.*, 2023) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang kerjas atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu. Berikut indikator motivasi kerja antara lain:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.

2. Prestasi

Prestasi kerja pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

3. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

4. Pengakuan

Pengakuan, kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Anitra dkk (2022) lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu kegiatan atau melakukan sesuatu, selain itu, dapat diuraikan setiap kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan representatif. Tempat kerja yang sebenarnya adalah semua keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan baik secara langsung atau dengan implikasi. Tempat kerja yang sebenarnya adalah keadaan berada dalam organisasi di sekitar lingkungan kerja, misalnya lapangan udara, sekat pemisah, keamanan, ruang untuk pengembangan dan lain-lain. Menurut Purba dkk (2022) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerjakaryawan melakukan aktivitasnya. Menurut Dayatullah dkk (2022) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Menurut Adhika dkk (2022) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.2.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Nugroho dkk (2021) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung, berupa sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Hairudinor dkk (2021) faktor lingkungan dalam bekerja dipengaruhi oleh:

1. Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya struktur organisasi yang baik dan benar. Suasana yang kurang baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas sehingga dapat mengurangi orang bekerja dengan baik.
2. Kondisi lingkungan tempat kerja Keadaan lingkungan yang baik dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Anitra dkk (2022) lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu kegiatan atau melakukan sesuatu, selain itu, dapat diuraikan setiap kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan representative. Berikut Indikator Lingkungan Kerja dibagi menjadi 4 (empat) yaitu yang dikuti oleh:

1. Udara. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
2. Pencahayaan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan.
3. Keamanan. Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat Karyawan nyaman dalam bekerja.
4. Dekorasi. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Anitra dkk (2022) kinerja adalah hasil darisuatu interaksi yang menyinggung dan diperkirakan sepanjang jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atau pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Endra dkk (2021) kinerja merupakan catatan dari hasil akhir yang dikerjakan atau diproduksi pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu.

Kinerja karyawan ialah hasil yang diraih oleh individu dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif atau kualitatif, yang sesuai kewenangan dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Hidayat dkk (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas.

Menurut Rivai Veithzal Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber - sumber daya yang dimiliki. Menurut Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja menurut Rivai Veithzal dkk (2015, p.408) mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Pemberian imbalan yang serasi
2. Mendorong pertanggung jawaban dari perusahaan
3. Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lain
4. Pengembangan SDM yang meliputi, penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan pelatihan
5. Meningkatkan motivasi kerja
6. Meningkatkan etos kerja
7. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan
8. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan
9. Riset seleksi sebagai kriteria / efektivitas
10. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM
11. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai
12. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji
13. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
14. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
15. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif
16. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM
17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
18. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
19. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah

2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.232) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa akan datang.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nurpatria dkk (2020) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

Masing- masing karyawan yang adadalam organisasi mengetahui apa yangmenjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Anita dkk (2022) kinerja adalah hasil dari suatu interaksi yang menyanggung dan diperkirakan sepanjang jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atau pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan:

1. Kualitas

Hasil kualitas kerja seorang karyawan dapat diukur dari efektivitas dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara sempurna terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dalam periode waktu tertentu, dan hasilnya dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ini penting dalam eksekusi, karena itu adalah tingkat gerakan yang diselesaikan dalam rentang waktu yang ditentukan dari tempat koordinasi dengan hasil yang dihasilkan. Penunjuk yang satu ini adalah kunci penting untuk ketepatan suatu tujuan.

4. Efektivitas

Merupakan suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan di awal. Efektivitas dapat juga dikatakan sebagai tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, teknologi, uang, bahan baku), yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang berkomitmen dalam sebuah instansi untuk menjalankan suatu pekerjaan dan juga tanggung jawabnya terhadap perusahaan tersebut.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini :

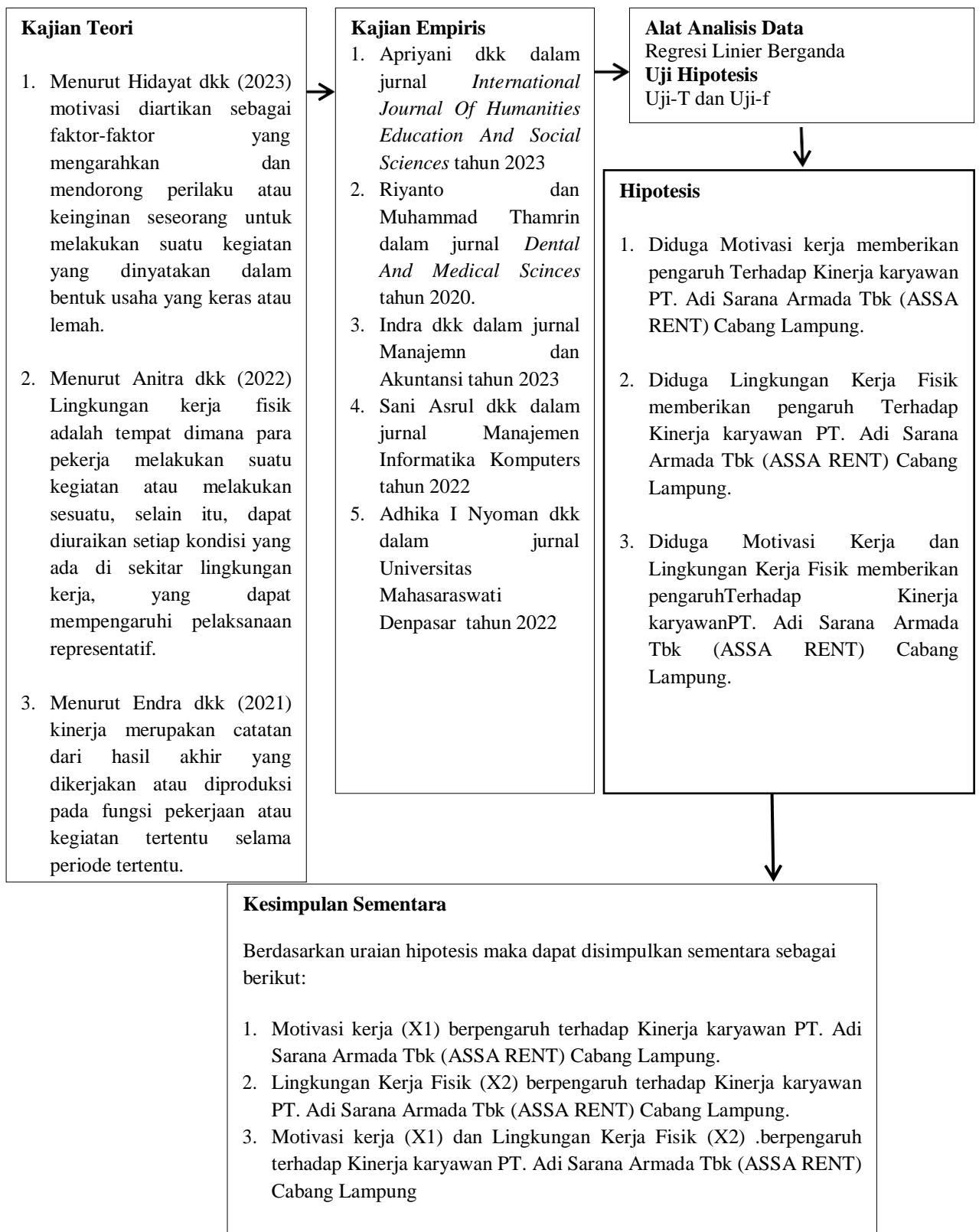
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Metode Penelitian & Alat Analisis	Hasil
1	Apriyani dkk (2023)	<i>The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance is the Wates Postoffice</i>	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Work Motivation. • Work Disciplin Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Employee Performance 	Perbedaan penelitian ini terletak pada perbedaan judul dan objek sampel yang digunakan	Metode penelitian kuantitatif Alat analisis Uji Regresi linear berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa semua hipotesis dapat diterima. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Riyanto dkk (2020)	<i>The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. Angkasa Pura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport Balik Papan</i>	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Work Motivation. • Work Environmen • Work Life Balance Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Employee Performance 	<i>The difference in this study can be seen from the research object and other variables used as well as the objects used, namely companies engaged in the field of aviation services and the samples used are more</i>	<i>Quantitative research method Analysis tool Classical Assumption Test</i>	<i>The research results show that work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT. Angkasa Pura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport, Behind the Board</i>
3	Indra dkk (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja. • Lingkungan Kerja Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	Perbedaan dalam penelitian ini dimana teknik pengambilan data menggunakan probability sampling dan jumlah sampel data yang digunakan	Metode penelitian kuantitatif Alat analisis Uji Regresi linear berganda	Hasil secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Support
4	Sani dkk (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan.	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja. • Insentif. Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	Perbedaan dalam penelitian ini ialah Sampel pada penelitian dengan menggunakan rumus Slovin	Metode penelitian kuantitatif Alat analisis Uji Regresi linear berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan Insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan PT. Capella Medan
5	Adhika dkk (2022)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Cabang Denpasar	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Karakteristik Individu. • Lingkungan Kerja Fisik Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	Perbedaan dalam penelitian ini dilihat dari jumlah sampel yang digunakan dan metode yang digunakan yaitu bergerak dalam perusahaan Migas (Minyak dan Gas)	Metode penelitian kuantitatif Alat analisis Uji korelasi	Hasil pengujian secara simultan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Jurnal diolah tahun 2023

2.5 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2019) kerangka pikir merupakan model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

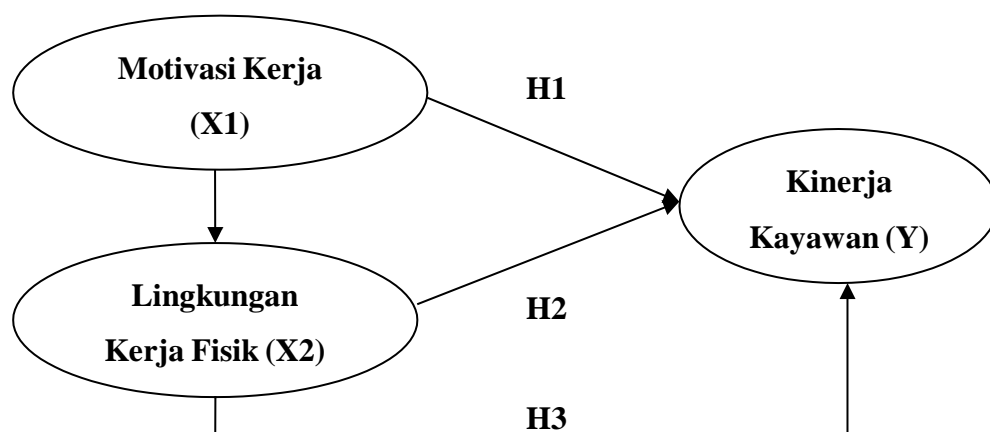


2.6 Kerangka Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) kerangka penelitian merupakan metode yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Adapun kerangka penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

Pada penelitian ini penulis akan meneliti hubungan Motivasi Kerjadan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung.

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



Dari gambar 2.2 dapat dijelaskan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki pengaruh baik secara individual maupun bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Jika terdapat Motivasi Kerja yang baik antar Lingkungan Kerja Fisik, maka kinerja yang optimal dapat tercapai begitu pula sebaliknya.

2.7 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2014, p.44) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel - variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan guna meningkatkan kinerja yang bagus diperlukan motivasi yang baik, seperti memberikan bonus, insentif, dan hubungan budaya organisasi yang bagus dapat membangun semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuannya. Menurut Endra dkk (2021) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses pengarahan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu indikator penting seorang karyawan agar lebih puas menjalankan aktivitasnya. Namun menurut Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan *eksternal* positif atau negatif.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Apriyani dkk (2023) menyatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Makapenulis mengajukan hipotesis untuk diuji apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung dengan dugaan sebagai berikut:

H1: Diduga Motivasi Kerja memberikan pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung

2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Pada Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik adalah hal yang paling penting dalam suatu ruang lingkup organisasi atau perusahaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan baik secara langsung atau dengan implikasi. Menurut Anitra dkk (2022) lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu kegiatan atau melakukan

sesuatu, selain itu, dapat diuraikan setiap kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan representatif. Namun menurut Adhika dkk (2022) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sani dkk (2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik merupakan salah satu factor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penulis mengajukan hipotesis untuk diuji apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung dengan dugaan sebagai berikut:

H2: Diduga Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung

2.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Karyawan

Bahwasannya karyawan yang termotivasi akan cenderung fokus pada kualitas hasil pekerjaan. Karyawan akan berusaha untuk memberikan kinerja terbaik dan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak termotivasi cenderung memiliki kinerja yang rendah. Karyawan mungkin tidak memberikan usaha ekstra untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas dengan efisien. Akibatnya, hasil kerja karyawan mungkin tidak mencapai standar yang diharapkan oleh perusahaan. Demikian juga, Lingkungan kerja fisik yang baik dapat berkontribusi pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Faktor seperti pencahayaan yang cukup,

ventilasi yang baik, dan suhu yang nyaman dapat membantu mengurangi stres, kelelahan, dan gangguan kesehatan lainnya. Karyawan yang merasa nyaman secara fisik cenderung lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, jika Lingkungan kerja fisik yang buruk dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Misalnya, pencahayaan yang buruk, ventilasi yang tidak memadai, dan suhu yang tidak nyaman dapat menyebabkan masalah kesehatan seperti stres, kelelahan, sakit kepala, dan gangguan pernapasan. Kondisi fisik yang tidak sehat dapat menyebabkan absensi yang tinggi dan menurunkan produktivitas karyawan. Endra dkk (2021) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses pengarah, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu indikator penting seorang karyawan agar lebih puas menjalankan aktivitasnya.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Indra dkk (2023) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support. Penelitian yang dilakukan Riyanto (2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian Airport Balikpapan. Oleh karena itu perlu di uji apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Diduga Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung