

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Intrinsik

2.1.1 Teori Motivasi Intrinsik

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukandaya dorong yang timbul dari dalam individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain,pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan.Karyawan membutuhkan suatu motivasi yang diberikan oleh atasannya demi terciptanya produktivitas kerjayang tinggi dan baik.Motivasi sangat diperlukan, karena tanpa adanya motivasi karyawan tidak terdorong untuk menghasilkan produktivitas yang meningkat dan baik.Motivasi sendiri sangat berpengaruh dan berperan penting.MenurutPriyatama (2009)mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapatdikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalahtingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yangbersifat dari luar.Suwatno (2011:175) menyatakan “motivasi intrinsik adalah motif–motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. menurut Husaini Usman (2009:249) mende-finisikan “motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri”.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya.

2.1.2 Faktor - Faktor Motivasi Instrinsik

1. Menurut Herzberg dalam Hanifah (2017), Menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :
 - a) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*); Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - b) Kemajuan (*advancement*); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c) Tanggung jawab (*responsibility*); Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - d) Pengakuan (*recognition*); Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - e) Pencapaian (*achievement*); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

2. Menurut herberg dalam Rosidah (2009: p.241), mengatakan bahwa terdapat kelompok faktor kondisi intrinsik yang meliputi: pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan karyawan itu sendiri, kemungkinan berkembang. Ketiadaan kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi yang tidak puas, akan tetapi kalau kondisi demikian ada merupakan motivasi yang kuat yang akan menghasilkan prestasi yang baik.

3. Menurut Sondang P. Siagian dalam Sriwidodo (2010), menjelaskan bahwasannya teori ini diterjemahkan secara sederhana bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu:
 - a) mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing.

- b) faktor-faktor intrinsik yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya berkarya. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Faktor *hygiene* yang menonjol ialah, kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah/gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

2.1.3 Tujuan Motivasi Intrinsik

Menurut Saydam dalam Maulana (2015), Menjelaskan bahwa Motivasi adalah salah satu usaha dalam mengarahkan karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. beberapa penjelasan tujuan dari motivasi, yaitu:

- a) Meningkatkan prestasi kerja.
- b) Meningkatkan disiplin kerja.
- c) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- d) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- e) Menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan.
- f) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- g) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

2.1.4 Indikator Motivasi Intrinsik

Ahli psikologi dan konsultan manajemen Herzberg (2009:46), menyebutkan terdapat 6 indikator motivasi intrinsik yang meliputi :

1. Pencapaian Prestasi
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab

4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu sendiri, dan
6. Kemungkinan berkembang

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1 Teori Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan beraktivitas sehari-hari, dan segala sesuatu fisik atau non fisik yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Zainul Hidayat (2012) mengemukakan lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniyah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Menurut Sedarmayanti (2009, p.22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah 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

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya).

2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2011, p.27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan/cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas/kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk

menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di

tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayati (2011, p.46) adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- b) Temperature/suhu udara ditempat kerja
- c) Sirkulasi udara ditempat kerja
- d) Getaran mekanis ditempat kerja
- e) Bau tidak sedap ditempat kerja
- f) Tata warna ditempat kerja

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.3.1 Definisi Produktivitas Kerja Karyawan

Sasaran utama pengelolaan sumber daya manusia tersebut adalah menciptakan sistem pemberdayaan personel yang dapat menampilkan kinerja yang produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat karyawan dalam mencapai hasil (*output*) terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Produktivitas merupakan perbandingan antara *output* dengan *input* perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Produktivitas kerja menurut Hasibuan dalam indah puji hartutik (2014,p.208) adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi, yang difokuskan pada aspek-aspek (1) hasil akhir yang dicapai, kualitas dan kuantitasnya, (2) lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir, dan (3) penggunaan sumber daya secara optimal.

Menurut T.Hani Handoko dalam A. Khairul Hakim (2011) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam setiap usaha baik usaha perorangan, usaha segolongan warga negara maupun masyarakat selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas karyawan walupun motivasi kerja pendorong peningkatan produktivitas kerja berbeda-beda antar perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto (2014) dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Paul Mali dalam Dodi dan Anggalia (2013) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang efisien, oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan satuan tertentu.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian. Produktivitas yang rendah akan menimbulkan in-efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja yang sekaligus merupakan pemborosan bagi suatu perusahaan. Oleh sebab itu peranan karyawan dan pimpinan sangat menentukan produktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.3.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anaroga dalam indah puji hartatik (2014, p.210), ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pekerjaan yang menarik,
- b. Upah yang baik,
- c. keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
- d. etos kerja dan
- e. lingkungan atau sarana kerja yang baik,
- f. promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
- g. merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
- h. pengertian dan simpati atas persoalan pribadi,
- i. kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
- j. disiplin kerja yang keras.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Simamora dalam puji hartatik (2014, p.218) produktivitas kerja dapat diukur dengan beberapa indikator dibawah ini :

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

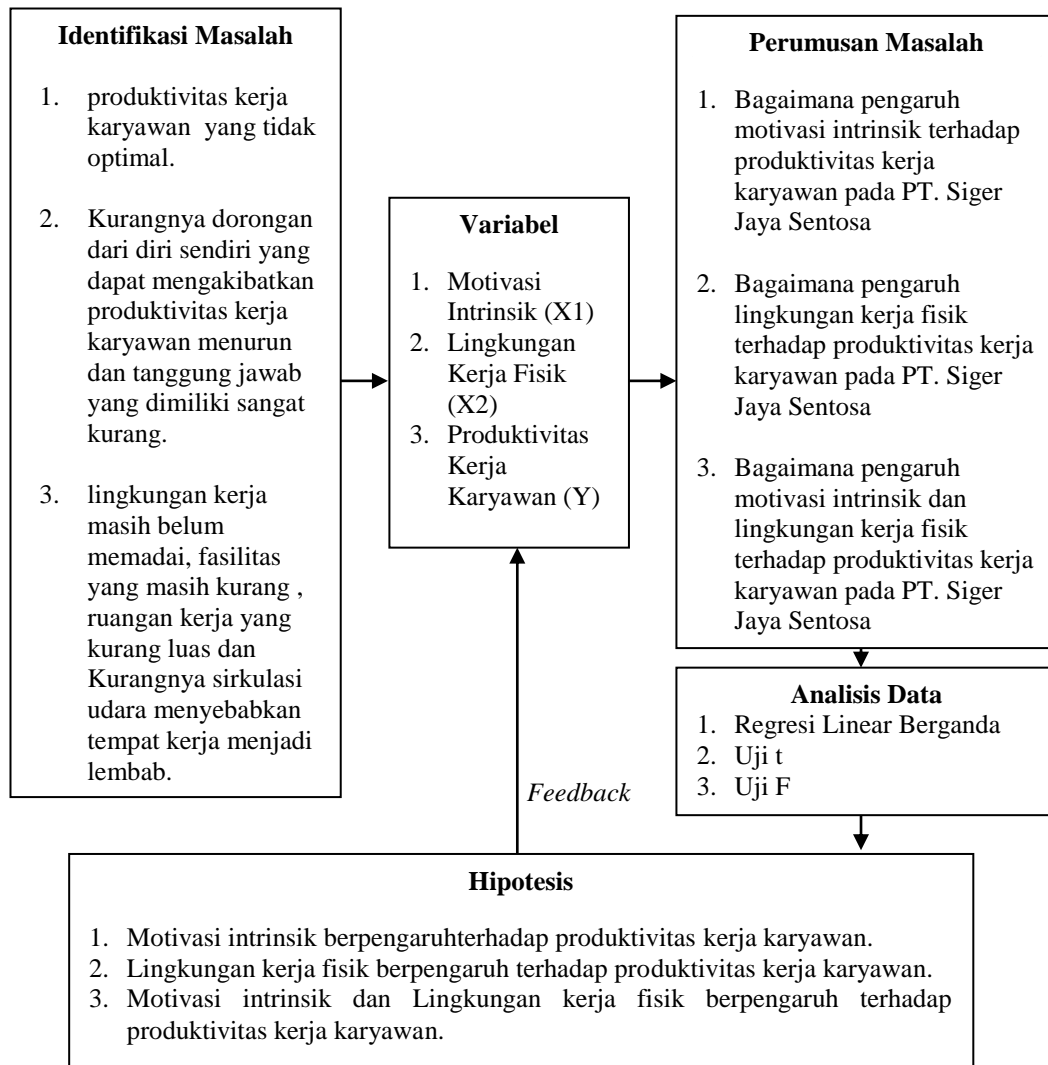
Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini:

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
1.	Dr. Bambang Widjanarko. SE.,MM (2016)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ptpn Iv Dolok Ilir	Variabel bebas : Motivasi Intrinsik, pengawasan dan Budaya Kerja Variabel terikat : Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi Intrinsik , Pengawasan Dan Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel bebas dan variabel terikat serta objek penelitian
2.	Agustinus Jemarut, Mohammad Fakhruddin	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap	Variabel bebas : Motivasi Intrinsik, dan	Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik	Variabel bebas dan variabel terikat serta

	Mudzakkir, Sugeng Haryanto (2014)	Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Malang.	Motivasi Ekstrinsik Variabel terikat : Produktivitas Kerja Pegawai	Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	objek penelitian.
3.	Agustin Ana Desmonda (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Samarinda	Variabel bebas : Lingkungan Kerja Fisik Variabel terikat : Produktivitas Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel bebas dan variabel terikat serta objek penelitian
4.	Pebriyati Purba, dan Dina Sarah Syahreza (2015)	Pengaruh Gaji, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Medan I	Variabel bebas : Gaji, Pengembang an Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Variabel terikat : Produktivitas Kerja Karyawan	Gaji, Pengembang an Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel bebas dan variabel terikat serta objek penelitian.

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuannya dilakukan penelitian ini serta analisis data yang akan digunakan maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:



2.6 Pengembang: **Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

2.6.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas

Semakin besar motivasi intrinsik maka akan semakin besartingkat produktivitas kerja karyawan, hal di karena dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan daya dorong yang timbul dari dalam individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Tanpa adanya motivasi intrinsik

karyawan tidak terdorong untuk menghasilkan produktivitas yang meningkat dan baik. Menurut Priyatama (2009) mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yang bersifat dari luar. Dr. Bambang Widjanarko (2016), dalam penelitiannya menguji pengaruh variabel Motivasi intrinsik terhadap Produktivitas kerja karyawan, yang menyatakan bahwa:

H1: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas

Semakin besar lingkungan kerja fisik maka akan semakin besar tingkat produktivitas kerja karyawan, hal ini karena dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan lingkungan kerja merupakan tempat karyawan beraktivitas sehari-hari, dan segala sesuatu fisik atau non fisik yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman karyawan tidak produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009, p.22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Agustin Ana Desmonda (2016), dalam penelitiannya menguji pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan, yang menyatakan bahwa:

H2: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas

Hubungan positif antara motivasi intrinsik dan produktivitas telah dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dr. Bambang Widjanarko (2016) dan Agustin Ana Desmonda (2016). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitiannya menguji pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan, yang menyatakan bahwa:

H3 : Motivasi intrinsik dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan