

BAB II

LANDASAN TEORI

1.1 Grand Theory

Teori Expectancy atau Teori Harapan pertama kali dikembangkan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964. Teori ini termasuk dalam kategori teori proses dalam motivasi, yang menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bertindak apabila mereka mengharapkan bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan hasil yang diinginkan (Vroom, 1964). Teori Harapan menekankan bahwa motivasi seseorang merupakan hasil dari tiga komponen utama, yaitu expectancy (harapan), instrumentality (keterkaitan), dan valence (nilai/valensi). Komponen pertama, expectancy, merujuk pada sejauh mana individu meyakini bahwa upaya yang mereka lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik. Semakin tinggi keyakinan bahwa usaha akan membuahkan hasil, maka semakin besar motivasi yang dimiliki individu tersebut.

Komponen kedua, instrumentality, berkaitan dengan persepsi individu mengenai hubungan antara kinerja yang dicapai dengan imbalan yang akan diterima. Artinya, seseorang akan lebih termotivasi jika ia percaya bahwa kinerja tinggi akan diikuti oleh imbalan yang sepadan. Sementara itu, komponen ketiga, valence, menjelaskan seberapa besar individu menghargai atau menginginkan imbalan yang ditawarkan. Jika seseorang menganggap imbalan tersebut bernilai penting bagi dirinya, maka ia akan terdorong untuk mencapainya.

Dalam penerapannya di lingkungan kerja, teori ini memberikan pemahaman bahwa manajemen perlu memperhatikan persepsi pegawai terhadap usaha, kinerja, dan imbalan. Pimpinan organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu membangun keyakinan pegawai bahwa setiap usaha yang dilakukan akan dihargai secara adil dan bermakna. Dengan demikian, teori

harapan menjadi dasar penting dalam merancang strategi peningkatan motivasi dan kinerja pegawai secara efektif.

1.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merujuk pada hubungan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses produksi atau pekerjaan (Rahmaviani et al., 2024). Produktivitas kerja sebagai ukuran seberapa efektif karyawan dalam menghasilkan output (hasil kerja) dengan input (sumber daya yang digunakan). Semakin tinggi produktivitas kerja, semakin efisien suatu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuannya (Sudarjo et al., 2025).

Produktivitas kerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dengan sumber daya yang minimal, yang mencakup faktor manusia, teknologi, dan organisasi (Syahputra et al., 2022). Dalam konteks ini, produktivitas kerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga tentang efisiensi dalam proses yang dijalankan. Produktivitas kerja berhubungan dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja terbaik (Gulo et al., 2024). Produktivitas yang tinggi tidak hanya berdampak positif pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing organisasi (Stiana & Nugroho, 2024).

Berdasarkan definisi tersebut maka lingkungan produktivitas kerja merupakan kunci untuk menciptakan keuntungan lebih besar bagi perusahaan, meningkatkan kualitas produk atau layanan, serta memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada secara optimal. Ini penting karena semakin efisien suatu organisasi, semakin besar potensi pertumbuhannya.

1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja (Sapitri & Wirawan, 2025), yang dapat dibagi menjadi:

1. **Faktor Manusia:** Kualitas dan keterampilan karyawan, motivasi kerja, serta kesejahteraan mental dan fisik berperan besar dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Robbins & Judge (2017), motivasi karyawan yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien dan dengan semangat yang lebih tinggi.
2. **Faktor Lingkungan Kerja:** Kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, serta kebisingan yang terkendali, mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan sehat mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik.
3. **Faktor Fasilitas Kerja:** Ketersediaan fasilitas yang lengkap dan berkualitas, seperti alat kerja yang tepat, teknologi yang memadai, serta ruang kerja yang nyaman, menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas.
4. **Faktor Organisasi dan Kepemimpinan:** Kepemimpinan yang efektif dan struktur organisasi yang jelas sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Komunikasi yang lancar antara atasan dan bawahan serta hubungan kerja yang baik dalam tim dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi dengan lebih efisien.

1.2.2 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator pengukuran yang digunakan pada produktivitas kerja diantaranya dijadikan tolok ukur adalah sebagai berikut (Kartika, 2023):

1. Kemampuan

Kemampuan mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi akan lebih cepat dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan, serta mampu menghadapi tantangan kerja dengan solusi yang tepat.

2. Peningkatan Hasil

Peningkatan hasil merupakan sejauh mana pegawai mampu meningkatkan volume atau jumlah output kerja dari waktu ke waktu. Peningkatan hasil menunjukkan adanya pertumbuhan produktivitas, baik secara individu maupun kelompok, yang dapat mendukung pencapaian target organisasi.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja menunjukkan antusiasme, komitmen, dan gairah pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi biasanya lebih disiplin, memiliki inisiatif, dan tidak mudah menyerah terhadap tekanan pekerjaan.

4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan kedisiplinan dan manajemen waktu yang baik, serta menjadi indikator penting dari efisiensi kerja.

5. Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan usaha pegawai dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas dirinya, baik melalui pelatihan, pendidikan, maupun inisiatif belajar mandiri. Pegawai yang aktif mengembangkan diri cenderung memiliki produktivitas yang berkelanjutan dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

6. Mutu (Kualitas Kerja)

Mutu merujuk pada tingkat ketelitian, keakuratan, dan standar hasil kerja yang dihasilkan pegawai. Produktivitas yang tinggi tidak hanya dilihat dari kuantitas, tetapi juga dari kualitas kerja yang memenuhi standar organisasi.

7. Efisiensi

Efisiensi berarti kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan

penggunaan sumber daya (waktu, tenaga, biaya) seminimal mungkin namun dengan hasil maksimal. Efisiensi tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara cerdas dan terorganisir.

1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung (Irfan & Mahargiono, 2023). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana fisik, psikologis, dan sosial yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong produktivitas karyawan (Sudarjo et al., 2025).

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, serta hubungan sosial seperti interaksi dengan rekan kerja dan atasan (I. P. Sari et al., 2023). Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres dan menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, serta hubungan sosial seperti interaksi dengan rekan kerja dan atasan (Amuntai et al., 2024). Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres dan menurunkan kinerja karyawan (Hanifah & Chaerudin, 2024).

Berdasarkan definisi tersebut maka lingkungan merupakan faktor penting yang memengaruhi kenyamanan, semangat, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan tata ruang, serta aspek non-fisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, dan suasana kerja yang mendukung. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan

1.3.1 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibagi menjadi beberapa jenis sebagai berikut (Solehati et al., 2024) :

1. **Lingkungan Kerja Fisik**

Adalah segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, tata ruang, dan fasilitas kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan keselamatan kerja.

2. **Lingkungan Kerja Non-Fisik (Psikososial)**

Merupakan aspek sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, gaya kepemimpinan, dan suasana kerja yang berperan dalam membentuk motivasi dan kepuasan kerja.

3. **Lingkungan Kerja Sosial**

Adalah interaksi dan hubungan sosial antarindividu di tempat kerja, termasuk kerja sama tim, dukungan antarpegawai, serta hubungan antara atasan dan bawahan.

4. **Lingkungan Kerja Budaya (Organisasional)**

Merupakan sistem nilai, norma, kebiasaan, dan aturan yang berlaku dalam organisasi yang membentuk perilaku kerja karyawan dan iklim organisasi secara keseluruhan.

1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi atau elemen fisik di tempat kerja yang secara langsung berdampak pada kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor ini meliputi pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi udara, tingkat kebisingan, tata letak ruang, dan kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan fisik yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, mengurangi stres, serta mendukung efisiensi kerja dan kesehatan karyawan. Berikut faktor mempengaruhi lingkungan kerja secara spesifik (Hanifah & Chaerudin, 2024) :

1. Faktor Fisik

Meliputi kondisi ruang kerja seperti pencahayaan, ventilasi, suhu, tingkat kebisingan, dan kebersihan. Faktor ini sangat menentukan kenyamanan dan kesehatan karyawan.

2. Faktor Psikologis

Berkaitan dengan perasaan aman, keadilan, penghargaan, serta suasana kerja yang menyenangkan. Faktor ini berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja.

3. Faktor Sosial

Menyangkut hubungan antarpegawai, dukungan dari atasan, kerja sama tim, dan komunikasi internal. Lingkungan sosial yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis.

4. Faktor Organisasional

Termasuk struktur organisasi, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan kebijakan manajemen. Sistem organisasi yang jelas dan adil akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat.

5. Faktor Teknologi dan Fasilitas

Peralatan kerja, teknologi yang digunakan, dan fasilitas penunjang sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan kenyamanan selama bekerja.

1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator pengukuran Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut (Mira Annisa, 2021) :

1. Penerangan

Penerangan di tempat kerja sangat berperan dalam menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung aktivitas pegawai. Penerangan yang cukup dapat membantu pegawai dalam melakukan tugasnya dengan jelas tanpa menyebabkan kelelahan mata, sehingga meningkatkan fokus dan produktivitas kerja.

2. Suhu Udara

Suhu udara yang sesuai di ruang kerja memberikan kenyamanan fisik bagi pegawai. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menimbulkan ketidaknyamanan, yang pada akhirnya menurunkan semangat dan konsentrasi dalam bekerja.

3. Kebisingan

Tingkat kebisingan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi konsentrasi dan kenyamanan pegawai. Kebisingan yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan, stres, dan penurunan efektivitas kerja, sedangkan lingkungan yang tenang mendukung konsentrasi yang optimal.

4. Ruang yang Dibutuhkan

Ketersediaan ruang kerja yang memadai memungkinkan pegawai untuk bergerak dan melakukan tugasnya dengan leluasa. Ruang yang cukup juga menghindarkan rasa sesak dan stres, sehingga menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan efisien.

5. Kemampuan untuk Bekerja

Indikator ini menunjukkan sejauh mana lingkungan kerja memberikan dukungan agar pegawai dapat menjalankan tugasnya secara efektif, tanpa hambatan fisik maupun psikologis yang mengganggu.

6. Hubungan Pegawai dengan Pegawai Lainnya

Hubungan interpersonal yang baik antara pegawai menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung. Interaksi sosial yang positif meningkatkan motivasi, kerja sama tim, dan mengurangi potensi konflik yang dapat menghambat kinerja.

1.4 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan di tempat kerja (Sabran et al., 2024). Fasilitas kerja adalah sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik itu fasilitas fisik maupun fasilitas non-fisik. Fasilitas fisik mencakup peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam pekerjaan, sementara fasilitas non-fisik meliputi dukungan administratif dan kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan (Rifai & Tafsir, 2025).

Fasilitas kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mendukung kelancaran dan efektivitas proses kerja karyawan (Musling et al., 2024). Fasilitas ini mencakup peralatan kerja, ruang kerja, teknologi, furnitur, alat keselamatan kerja, dan berbagai penunjang lainnya yang mempermudah pelaksanaan tugas serta menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi, efisiensi, dan produktivitas karyawan (Wansah et al., 2024).

Fasilitas kerja yang baik mencakup aspek seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, serta akses terhadap teknologi yang dibutuhkan untuk mendukung produktivitas karyawan (Handayani, 2024). Pemberian fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan.

Berdasarkan definisi tersebut maka disimpulkan Fasilitas kerja memegang peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas karyawan. Penyediaan fasilitas yang memadai, baik fisik (seperti peralatan, ruang kerja yang nyaman, dan teknologi) maupun non-fisik (seperti kebijakan perusahaan dan dukungan administratif), dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang baik berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja serta mengurangi stres, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan optimal.

1.4.1 Manfaat Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang baik bukan hanya memperbaiki kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan psikologis dan sosial karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Prabowo & Pramutoko, 2024). Fasilitas kerja memiliki manfaat diantaranya :

1. Meningkatkan Produktivitas

Fasilitas kerja yang memadai memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Peralatan yang tepat dan ruang kerja yang nyaman mendukung karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka tanpa gangguan.

2. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Fasilitas yang baik, seperti ruang kerja yang nyaman, akses ke teknologi terbaru, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan membangun rasa loyalitas terhadap perusahaan.

3. Meningkatkan Kesehatan dan Keamanan Kerja

Fasilitas kerja yang memperhatikan aspek kesehatan dan keselamatan, seperti penyediaan peralatan keselamatan dan kondisi lingkungan yang sehat, dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan masalah kesehatan yang dapat menurunkan produktivitas.

4. Mengurangi Stres dan Ketegangan

Lingkungan kerja yang nyaman, tenang, dan bebas dari gangguan fisik maupun sosial dapat mengurangi stres, meningkatkan kesejahteraan mental karyawan, dan mempromosikan semangat kerja yang lebih baik.

5. Meningkatkan Motivasi Kerja

Fasilitas yang mendukung pekerjaan, seperti ruang rapat yang nyaman, akses teknologi, atau fasilitas rekreasi, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan merasa dihargai oleh perusahaan.

1.4.2 Indikator Fasilitas Kerja

Indikator pengukuran yang digunakan pada variabel Fasilitas Kerja diantaranya (Kartika, 2023) :

1. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana mencakup seluruh fasilitas fisik yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti peralatan kerja, ruang kantor, teknologi, dan perlengkapan lainnya. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien.

2. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan adalah bentuk perlindungan yang diberikan organisasi kepada pegawai berupa layanan kesehatan atau asuransi kesehatan. Fasilitas ini memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi pegawai sehingga mereka dapat bekerja tanpa khawatir terhadap risiko kesehatan yang mungkin terjadi.

3. Insentif

Insentif merupakan bentuk penghargaan tambahan yang diberikan kepada pegawai sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja, baik

berupa bonus, tunjangan, atau penghargaan lainnya. Insentif berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima pegawai atas jasa dan kontribusi mereka dalam organisasi, yang bisa berupa gaji, tunjangan tetap, atau fasilitas lain. Kompensasi yang adil dan memadai akan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai.

5. Jenjang Karir

Jenjang karir adalah kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya melalui promosi atau peningkatan posisi di dalam organisasi. Fasilitas ini memberikan motivasi bagi pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerjanya agar dapat mencapai posisi yang lebih tinggi.

1.5 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang sejenis dan relevan dijadikan sebagai bahan pembandingan dalam menganalisis penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu

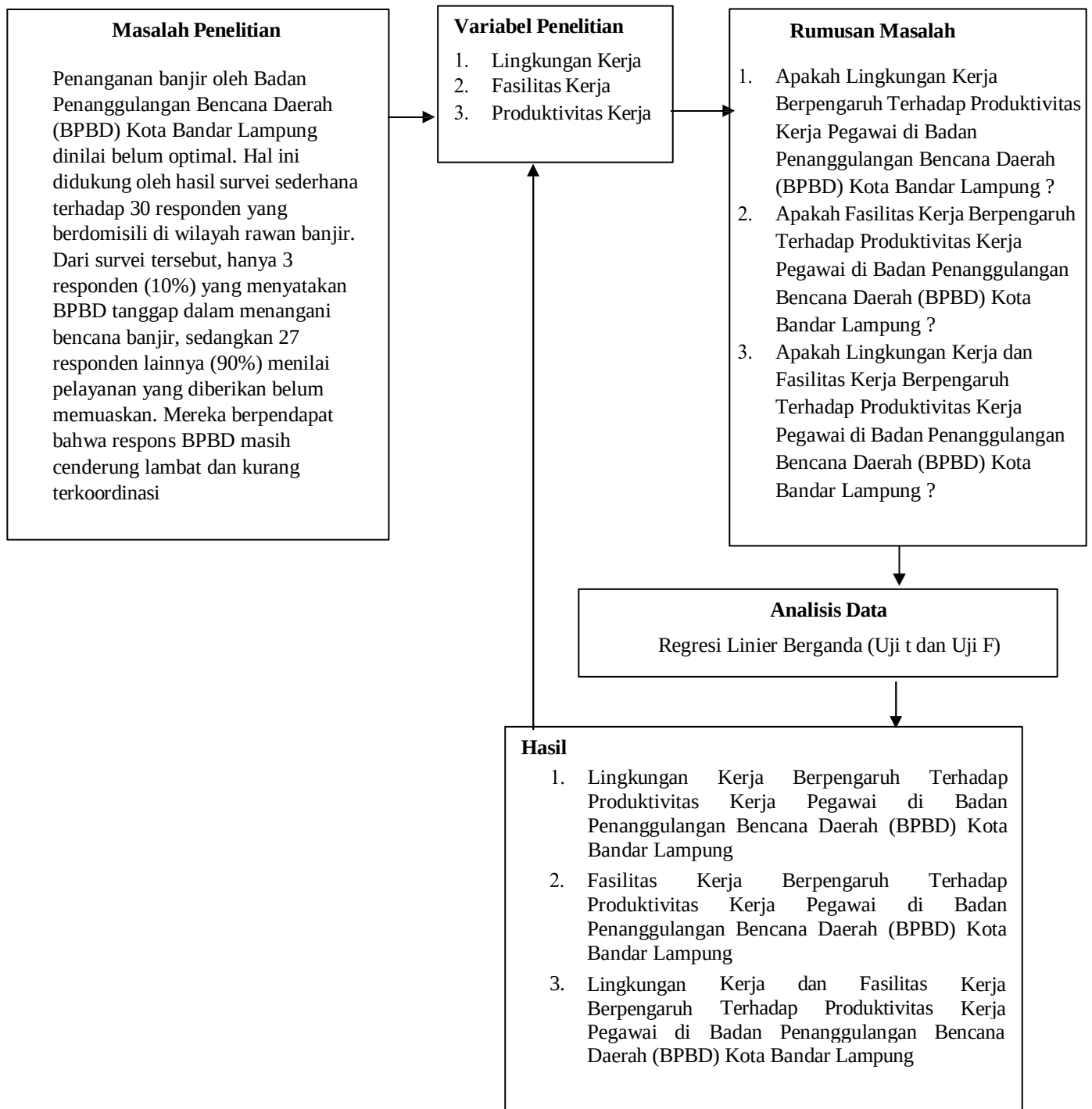
No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jhon Firman Fau, Progresif Buulolo (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada variabel produktivitas kerja dengan arah pengaruh positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tertata lingkungan kerja maka semakin betah pegawai kerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				dan semakin meningkatkan tingkat produktivitas kerja.
2	Andiyus Gulo, Fatolosa Hulu, Sukaaro Waruwu, Maria Magdalena Batee (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada variabel produktivitas kerja Pegawai Pada CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli
3	Aan Hanifah 1, Chaerudin (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang
4	Lattifah Rahmaviani, et, al (2024)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur
5	Didit Fahri Rifai, Muhammad Tafsir (2025)	Kontribusi Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
6	Aldi Wansah, Windy Aginta, Syamsul Bahri (2024)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smp Al-Azhar Medan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Loyalitas Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smp Al-Azhar Medan

1.6 Kerangka Pikir

Kerangka Pemikiran adalah suatu struktur konseptual yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara berbagai variabel atau konsep yang ada dalam sebuah penelitian. Kerangka pemikiran menggambarkan bagaimana teori-teori yang ada saling terhubung dan membentuk dasar untuk penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian, kerangka pemikiran bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai variabel yang diteliti dan bagaimana variabel-variabel tersebut saling mempengaruhi satu sama lain.

Kerangka pemikiran biasanya disusun berdasarkan teori-teori atau hasil penelitian sebelumnya, dan berfungsi sebagai pedoman untuk merancang metodologi penelitian, menetapkan hipotesis, serta menjelaskan tujuan dan ruang lingkup penelitian. Dengan kata lain, kerangka pemikiran membantu peneliti untuk memahami dan mengorganisir elemen-elemen yang terkait dalam penelitian serta memberikan arah bagi analisis data yang akan dilakukan. **Berdasarkan, latar belakang, landasan teori dan penelitian tersebut maka kerangka pemikiran digambarkan dalam diagram di bawah ini :**



Gambar 2.6 Kerangka Pikir

1.7 Hipotesis

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi aktivitas kerja mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung (Sudarjo et al., 2025). Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, aman, serta tertata dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja dapat dijelaskan melalui kenyamanan fisik dan psikologis yang diperoleh pegawai saat bekerja. Jika pegawai merasa nyaman secara fisik karena tersedianya pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, suhu ruangan yang sesuai, serta tidak terganggu oleh kebisingan, maka mereka akan lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, lingkungan sosial di tempat kerja yang kondusif, seperti hubungan baik antar pegawai dan adanya dukungan dari atasan, juga turut meningkatkan semangat kerja (Syahputra et al., 2022).

Penelitian terdahulu mendukung hubungan ini. (Fau & Buulolo, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. (Syahputra et al., 2022) juga menemukan bahwa aspek lingkungan kerja baik dari sisi fisik maupun nonfisik mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi guna menunjang kegiatan operasional pegawai. Fasilitas kerja meliputi perlengkapan kerja seperti komputer, meja, kursi, kendaraan dinas, alat komunikasi, serta berbagai fasilitas penunjang lainnya. Fasilitas yang memadai akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif (Wansah et al., 2024).

Hubungan antara fasilitas kerja dan produktivitas kerja terletak pada kemudahan dan kelancaran pelaksanaan tugas. Ketika fasilitas kerja tersedia dalam kondisi baik, pegawai dapat bekerja tanpa hambatan, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan dengan optimal. Sebaliknya, kurangnya fasilitas atau kondisi fasilitas yang tidak layak akan menjadi hambatan dan menurunkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap pegawai memiliki akses terhadap fasilitas yang dibutuhkan (Sabran et al., 2024).

Penelitian sebelumnya mendukung pentingnya fasilitas kerja terhadap produktivitas. (Prabowo & Pramutoko, 2024) menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di sektor pemerintahan. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Rifai & Tafsir, 2025), yang menyimpulkan bahwa tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dan berkualitas dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

H2 : Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung

Lingkungan kerja dan fasilitas kerja merupakan dua faktor eksternal penting yang berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dalam teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge

(2017), disebutkan bahwa lingkungan dan fasilitas kerja termasuk dalam faktor-faktor situasional yang membentuk perilaku karyawan di tempat kerja. Ketika lingkungan kerja mendukung dan fasilitas kerja memadai, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Kedua variabel ini memiliki hubungan sinergis dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja, sementara fasilitas kerja yang lengkap akan memudahkan pelaksanaan tugas. Kombinasi keduanya memungkinkan pegawai untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dalam konteks BPBD, yang sering menghadapi situasi darurat, keberadaan lingkungan kerja yang tangguh dan fasilitas kerja yang mendukung sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.

H3 : Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung