

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja karyawan

2.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Sesuatu yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan disebut sebagai kinerja. Untuk membuat kinerja lebih baik, seorang karyawan harus mempunyai kemampuan, kemauan, usaha serta dukungan dari lingkungan. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil yang berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:97) kinerja karyawan merupakan suatu hasil dalam melakukan kegiatan pekerjaan dan tugas-tugasnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan yang dibebankan berdasarkan pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dari konsep ini, dapat dijelaskan bahwa perusahaan akan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan berdasarkan pada kemampuan setiap individu. Dengan maksud dan tujuan yang dijelaskan oleh Colquitt, et., al. Dalam Wibowo (2016) kinerja karyawan merupakan nilai dari serangkaian perilaku seseorang karyawan yang telah memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, yang bertujuan pada penyelesaian tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Lubis, et, al. (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk dari hasil sebuah proses pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan dapat diukur dalam periode tertentu, dimana pekerjaan tersebut dikerjakan berdasarkan standar kerja yang ada yang telah ditetapkan dan sesuai dengan kesepakatan yang sudah ditentukan oleh masing-masing

organisasi. Dan menurut Bangun (2012:231) Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja karyawan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat diukur berupa kualitas, kuantitas dan juga merupakan perilaku nyata yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya sesuai dengan perannya di dalam perusahaan dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

2.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibagi menjadi dua yaitu tujuan secara umum dan khusus (Hartatik, 2014:120) :

1. Tujuan secara umum
 - a. Untuk memperbaiki pelaksanaan dalam bekerja dengan memberikan bantuan agar setiap karyawan mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya.
 - b. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi karyawan dan para manajer dalam membuat keputusan.
 - c. Untuk menyusun inventarisasi sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.
 - d. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Tujuan secara khusus
 - a. Untuk menjadi dasar dalam melakukan promosi, menegakkan disiplin kerja, pemberian penghargaan dan penambahan karyawan.

- b. Untuk menghasilkan sebuah informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas yang tinggi.
- c. Untuk menghasilkan sebuah umpan balik bagi para karyawan dalam meningkatkan efisiensi dalam bekerja.
- d. Untuk memberikan spesifikasi jabatan dalam organisasi

2.1.3. Fungsi Standar Kinerja

Berdasarkan Abdullah (2014) kinerja memiliki fungsi, fungsi standar kinerja antara lain :

1. Sebagai tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya kinerja ternilai.
2. Sebagai motivasi bagi karyawan agar dapat bekerja lebih giat untuk mencapai standar yang telah ditentukan.
3. Sebagai pemberi arahan dalam pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Sebagai pedoman bagi karyawan yang berhubungan dengan proses pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015 :133), kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan, sarana pendukung dan supra sarana :

1. Kualitas dan kemampuan
Kualitas dan kemampuan merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap dan kondisi fisik.
2. Sarana pendukung
Sarana pendukung merupakan hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang meliputi keselamatan kerja, kesehatan kerja, teknologi dan lain-lain. Dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan seperti upah atau gaji dan jaminan sosial.

3. Supra sarana

Supra sarana merupakan hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:67) sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan waktu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari dan kualitas kerja dapat dilihat dari kecepatan seorang karyawan bekerja.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran seorang karyawan akan kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya.

3. Kehadiran

Kehadiran ditempat kerja dapat menentukan kinerja karyawan itu baik atau buruk, semakin tinggi tingkat kehadiran maka semakin baik kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya semakin rendah tingkat kehadiran maka semakin buruk kinerja karyawan tersebut.

4. Kerjasama

Karyawan dituntut untuk mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian indikator diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu kuantitas, tanggung jawab, kehadiran, dan kerjasama.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Frederick Herzberg dalam Hasibuan (2014:228) motivasi ekstrinsik merupakan faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh rasa tentram badaniah. Sedangkan menurut Affandi (2018:23) motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan bersungguh-sungguh sehingga dapat menghasilkan sesuatu dari aktifitas yang seseorang tersebut lakukan dengan hasil yang baik dan berkualitas. Kemudian menurut Hasibuan (2014:141) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan rasa kegairahan untuk bekerja pada seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala macam upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Siagian dalam (Sedarmayanti, 2013) motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja secara ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan dengan efisiensi dan ekonomis. Sedangkan menurut George R. Terry dalam (Sedarmayanti, 2013) motivasi merupakan suatu keinginan yang ada di dalam seorang individu yang memberikan dorongan dalam melakukan tindakan. Serta menurut Mangkunegara (2013:93) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seorang karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai motivasi kerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang ada di dalam diri seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan ekonomis.

2.2.2. Metode Motivasi Kerja

Metode-metode motivasi menurut Hasibuan (2014:149) terdapat dua, antara lain :

1. Metode langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung kepada seorang karyawan berupa material maupun non-material untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan.
2. Metode tidak langsung merupakan motivasi yang diberikan merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk kelancaran dalam melakukan pekerjaan atau tugas sehingga para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melakukan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Perusahaan yang memberikan motivasi kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dapat membuat karyawan tersebut menjadi termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

2.2.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Motivasi Kerja

Hasibuan (2014:146) mengatakan tujuan dan manfaat dari penilaian motivasi kerja yaitu

1. Untuk mendorong gairah dan semangat kerja seorang karyawan,
2. Untuk meningkatkan moral dan rasa kepuasan dalam bekerja,
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan,
4. Untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan kinerja karyawan di perusahaan,
5. Untuk meningkatkan rasa disiplin dan menurunkan tingkat absensi seorang karyawan,
6. Untuk memberikan efektifitas dalam pengadaan karyawan,
7. Untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik di dalam perusahaan,
8. Untuk meningkatkan kreativitas dan partisipasi seorang karyawan di dalam perusahaan,

9. Untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan seorang karyawan,
10. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya,
11. Untuk mengefisienkan penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat penilaian motivasi kerja seorang karyawan yaitu untuk membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang lebih aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai tujuan perusahaan maupun hasil kerja yang maksimal.

2.2.4. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Frederick Herzberg mengemukakan bahwa motivasi terdiri dari dua jenis, yakni motivasi dalam diri (motivasi intrinsik) dan motivasi luar diri (motivasi ekstrinsik).

1. Motivasi Dalam Diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki seseorang, maka semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Yang termasuk motivasi dalam diri adalah :

- a. Presepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan diri
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

2. Motivasi Luar Diri

Motivasi luar diri berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh rasa tentram batiniah, kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi. Dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja.

Yang termasuk motivasi luar diri adalah :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seorang bergabung
- c. Organisasi tempat orang bekerja
- d. Situasi lingkungan kerja
- e. Gaji

2.2.5. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Terdapat indikator untuk mengukur motivasi ekstrinsik menurut Frederick Herzberg dalam Hasibuan (2014:158). Indikator motivasi ekstrinsik antara lain :

1. Gaji

Gaji merupakan sesuatu yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada seorang karyawan yang sudah bekerja.

2. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Kebijakan dan administrasi perusahaan merupakan suatu bentuk usaha yang berkaitan dengan peraturan kebijakan demi meraih tujuan organisasi.

3. Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi merupakan tingkat kesesuaian yang dirasakan antar tenaga kerja saat berinteraksi di dalam perusahaan.

4. Kualitas supervisi

Kualitas supervisi merupakan kesesuaian yang dirasakan seorang karyawan terhadap supervisi di dalam perusahaan.

Berdasarkan indikator diatas, Frederick Herzberg ingin mengetahui ketika seorang karyawan bekerja apakah mereka merasa nyaman atau tidak nyaman. Karena itu pemimpin perusahaan harus berusaha untuk menghilangkan faktor-faktor yang menyebabkan seorang karyawan tidak puas dalam bekerja supaya dapat meningkatkan motivasi seorang karyawan dalam bekerja.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Definisi Lingkungan Kerja

Guna meningkatkan kinerja yang lebih baik, perlu adanya faktor pendukung seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan berpotensi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memuaskan karyawan maka tidak menutup kemungkinan akan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan tempat berkumpulnya sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung guna mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut.

Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja merupakan semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang dapat berdampak pada tubuh dan pikiran seluruh anggota perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Arianto (2013:195) merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat

mempengaruhi dirinya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat seseorang karyawan dari sisi sosial, psikologis, dan fisik yang berpengaruh dalam menjalankan tugasnya dan tanggung jawab pekerjaan di dalam perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak mendukung akan berpengaruh pada kinerja karyawan, karena karyawan akan bekerja secara tidak optimal dan akan membuat karyawan lebih cepat merasa lelah dan malas bekerja

2.3.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja, sehingga hal ini akan mendukung segala proses yang dilakukan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan baik juga. Menurut Siagian (2014:103) lingkungan kerja memiliki manfaat, antara lain :

1. Menciptakan gairah dalam bekerja, sehingga hal ini akan membuat produktivitas dan prestasi kerja meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan senang atau tidak senang dan nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja yang ada di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Siagian (2014:134) antara lain :

1. Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kerja karyawan. Didalam suatu perusahaan, karyawan pasti akan terlibat di dalam hubungan kerja antar karyawan dengan sesama karyawan, karyawan dengan atasan, dan keduanya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan sarana pendukung yang sangat diperlukan karena kondisi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan, dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Hal ini dikarenakan dengan tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai.

3. Layanan kerja

Layanan kerja merupakan hal yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan membantu karyawan untuk dapat fokus dalam menggunakan keahliannya dan dapat berkreaitivitas dalam bekerja. Layanan kerja merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna mempermudah kebutuhan karyawan seperti mushola atau tempat ibadah, toilet, kantin dan sebagainya.

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diatas, jika perusahaan mampu memenuhi semua faktor yang mempengaruhi tersebut maka bisa dikatakan perusahaan itu dapat memberikan kepuasan dan kenyamanan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

2.3.4. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan melakukan segala aktivitasnya. Menurut Mukson (2020:132) menyatakan lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung seperti kursi, meja, dan sebagainya maupun yang mempengaruhi secara tidak langsung seperti temperatur, pencahayaan, kebisingan, warna, fasilitas dan lain sebagainya. Menurut The Liang Gie (2012:120) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat. Sedarmayanti (2013) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang tersedia di sekitar tempat kerja yang berguna dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung

Berdasarkan pendapat menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan kehidupan seorang karyawan dari sisi fisik yang berpengaruh terhadap tanggung jawab pekerjaan dan tugasnya di dalam perusahaan.

Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) terbagi menjadi dua kategori, antara lain:

1. Lingkungan langsung yang berhubungan dengan karyawan
2. Lingkungan perantara yang dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu pemicu adanya stress kerja, karena lingkungan kerja fisik yang tidak teratur akan membuat suasana tidak nyaman dalam bekerja sehingga dampaknya akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Sehingga, hal ini sangat penting untuk menjadi perhatian kepada pemilik perusahaan

dalam memperlakukan karyawan sebagai aset yang penting dalam mengembangkan perusahaan.

2.3.5. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja fisik terdapat beberapa indikator menurut Sedarmayanti antara lain:

1. Fasilitas

Fasilitas merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Ruang Gerak

Ruang gerak merupakan lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

3. Keamanan di tempat kerja

Suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas atau aset yang dimiliki, baik yang berada di dalam kantor maupun yang berada di luar lingkungan kantor.

4. Kenyamanan

Kenyamanan merupakan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, penggunaan warna dan lain sebagainya.

Berdasarkan indikator yang diambil dari teori Sedarmayanti, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diukur dengan dimensi lingkungan kerja fisik.

2.4. Penelitian Terdahulu

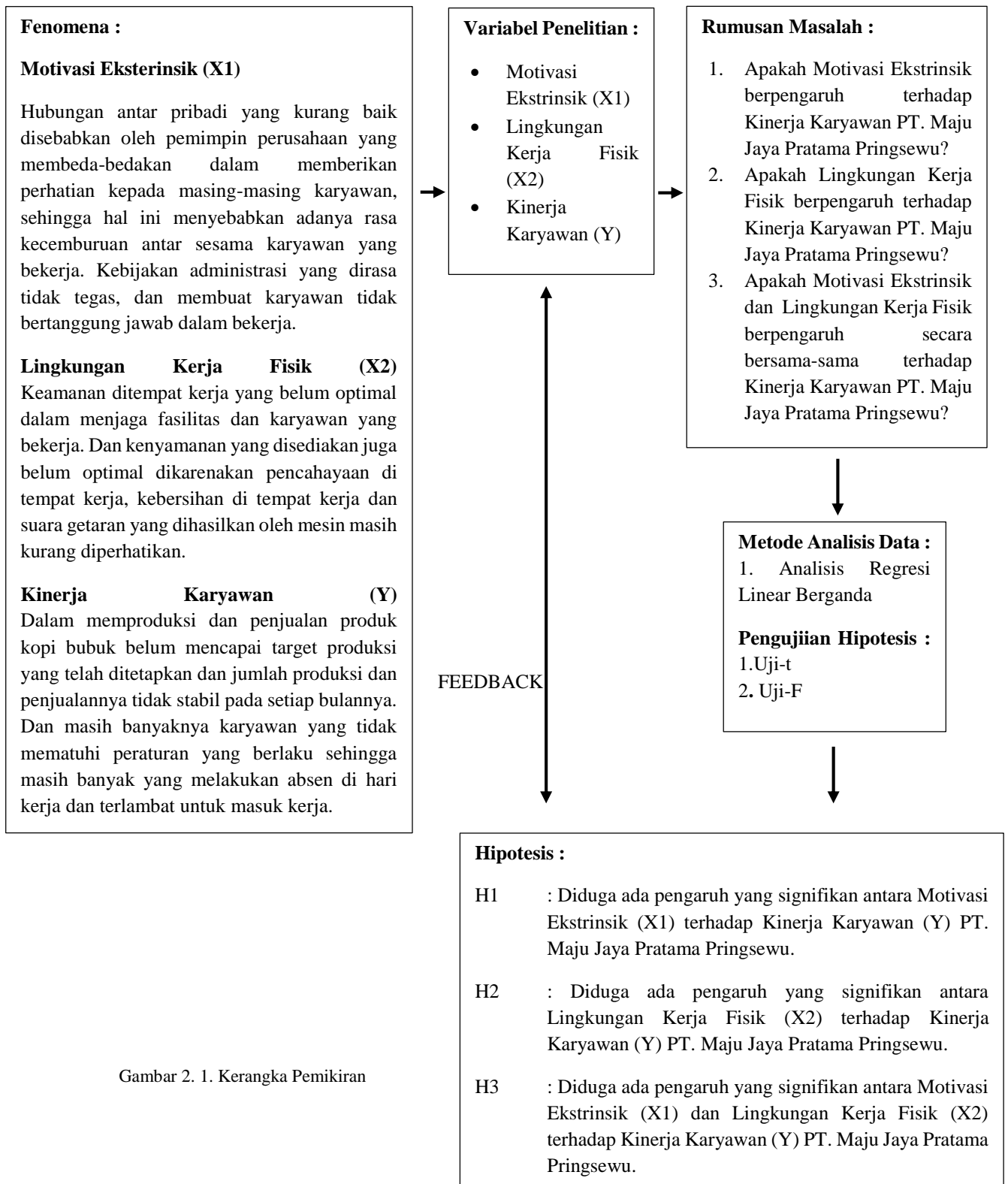
Penelitian terdahulu berguna untuk membandingkan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk ide penelitian selanjutnya dan penelitian terdahulu dapat membantu penulis dalam menunjukkan orisinalitas dari sebuah penelitian.

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Janet Potu, Vicktor P. K. Lengkong, Irvan Trang (2021)	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado dan secara parsial motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.
2	Ahmad Naufal, Anita Silvianita (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amal Solution	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima secara statistik (signifikan).
3	Cahya Widuri Wulan (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor regional PT Bima Palma Nugraha, Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Ade Firmansyah, Haris Maupa, Idrus Taba, Hardiyono (2020)	The Effect Of Work Motivation, Work Environment, a Discipline On Employees Performance Of Samsat Office, Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Ratna Laraswati, Shinta Oktafien (2020)	The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Bivounac Outdoor Equipment Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bivounac Outdoor Equipment Bandung.

2.5. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan menguji sejauh mana lingkungan kerja fisik dan motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu. Berikut merupakan gambaran kerangka pemikiran penelitian :



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Suliyanto (2013:100) merupakan pernyataan yang lemah dan masih memerlukan pengujian kebenaran. Hipotesis akan menjadi sebuah pendapat atau teori bila sudah diuji dengan menggunakan metode ilmiah. Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka dan berbagai hasil kajian empiris yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, maka didapatkan hipotesis sebagai berikut :

I. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu

Motivasi membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Janet Potu, Vicktor P. K. Lengkong, Irvan Trang (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado yang menyatakan bahwa motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu

II. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu

Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan menjadi cepat merasa malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut

akan rendah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Naufal, Anita Silvianita (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amal Solution yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima secara statistik (signifikan).

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu.

III. Motivasi Ekstinsik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu

Sebagai perusahaan yang ingin mengembangkan kinerja seorang karyawan, perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja seorang karyawan, melalui peningkatan lingkungan kerja seperti fasilitas fisik di perusahaan, seperti sirkulasi udara lancar, tempat kerja yang nyaman dll. Dan perusahaan juga dapat memperhatikan motivasi kerja seorang karyawan untuk meningkatkan semangat bekerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nina Setiawati (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kota Malang yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu.