

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian memberikan gambaran penelitian terdahulu yang sejenis, sebagai referensi dalam penelitian, sehingga penelitian akan menjadi lebih ilmiah. Adapun beberapa ringkasan hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Peneliti	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia (Maludin Panjaitan, 2018)	Disiplin Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y) Alat Analisis : SPSS	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
2.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja PT. Dayana Cipta (Rampisela et al., 2020)	Motivasi Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Upah (X ₃) Produktivitas Kerja (Y) Alat Analisis : SPSS 23	Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan

No	Judul dan Peneliti	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.
3.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO</p> <p>Eva Fathussyaadah, 2020)</p>	<p>Lingkungan Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)</p> <p>Alat Analisis : SPSS 23</p>	Terdapat pengaruh yang kurang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
4.	<p>Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang)</p> <p>(Lisdiana, 2018)</p>	<p>Pengembangan Karir (X) Kepuasan Kerja (Y) Motivasi Kerja (Z)</p> <p>Alat Analisis : SPSS 16</p>	<p>Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dengan mediasi.</p>
5.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Toko Buku Al Farabi di Kota Makassar</p>	<p>Lingkungan Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)</p> <p>Alat Analisis : SPSS 25</p>	Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan.

No	Judul dan Peneliti	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	(Arwin, 2022)		
6.	<p>Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak.</p> <p>(Komang Ardana & Wijanu Putra, 2018)</p>	<p>Motivasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (Y_1) Produktivitas (Y_2)</p> <p>Alat Analisis : SPSS</p>	<p>Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas. Motivasi dan lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.</p>
7.	<p>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi PT. Meubelindo Semarang</p> <p>(Gumilang G et al., 2018)</p>	<p>Motivasi (X) Lingkungan kerja (Y) Produktivitas karyawan (Z)</p> <p>Alat Analisis : SPSS</p>	<p>Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas.</p>
8.	<p>Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intimas Lestari Nusantara</p>	<p>Motivasi Intrinsik (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Alat Analisis : SPSS 20</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi</p>

No	Judul dan Peneliti	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	(Prahawan, W., & Simbolon, N. 2018)		intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
9.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (IS Kurniawan et al., 2022)	Lingkungan Kerja (X_1) Motivasi Intrinsik (X_2) Komitmen Afektif (Y) Kepuasan Kerja (Z) Alat Analisis : SPSS	Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif dan berpengaruh tidak langsung terhadap pekerjaan kepuasan. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif organisasi secara langsung. Motivasi intrinsik dapat mempengaruhi komitmen afektif organisasi jika melalui kepuasan kerja atau melalui mediasi.
10.	Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita) (Godrikus S Patas, 2020)	Motivasi Kerja Intrinsik (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Disiplin Kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y) Alat Analisis : SPSS 25	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari penelitian terdahulu, terdapat persamaan dari penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus pembahasan dimana

Lingkungan Kerja sebagai variabel independen, Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen, dan Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening. Menggunakan metode analisis berupa uji analisis jalur PLS (*Partial Least Square*), serta tempat dan waktu pelaksanaan yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

B. Tinjauan Teori

Bagian ini menjelaskan tentang teori dari variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, dan Motivasi Intrinsik. Ketiga variabel tersebut akan dipaparkan secara lebih rinci, sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Pada bagian ini Lingkungan Kerja akan diuraikan mulai dari pengertian, faktor yang mempengaruhi, fungsinya, sebagai berikut:

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap manusia yang ada didalamnya (Sumantri, 2016). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya (Arta dan Sari, 2015).

Menurut Nuryasin et al., (2016), suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau

pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan kondisi di dalam perusahaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan (Jackson, et all, 2010). Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan - kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Farizki dan Wahyuati (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, karena penerangan mempunyai manfaat yang besar guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Jika penerangan kurang baik maka pada akhirnya akan berdampak pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Suhu Udara

Hampir seluruh waktu kerja dihabiskan di dalam ruangan, maka suhu udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal tersebut

menyangkut masalah kesehatan orang yang ada di dalam ruangan tersebut. Udara yang segar dan bersih akan membuat pegawai menjadi sehat, nyaman dan betah berada di dalam ruangan.

3) Pewarnaan

Warna merupakan salah satu bagian dari faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, dimana pemberian warna pada lingkungan juga memiliki pengaruh terhadap psikologi para pekerja.

4) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena kebersihan menyangkut dengan kesehatan seseorang. Setiap perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya karena selain menyangkut kesehatan, lingkungan juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang tidak bersih, berdebu dan bau akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Tetapi lingkungan kerja yang bersih, dan nyaman pasti akan menimbulkan rasa senang, dan dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja menjadi semangat.

5) Musik

Musik merupakan suatu hal yang tidak bisa lepas dengan kehidupan manusia. Dengan musik yang lembut dan merdu, seseorang akan merasa nyaman dan tenang. Musik menghasilkan beberapa keuntungan, diantaranya membantu meningkatkan

kepuasan kerja dan produktivitas karyawan dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan.

6) Kebisingan

Semua orang tidak suka dengan kebisingan, karena kebisingan dapat mengganggu konsentrasi seseorang. Jika konsentrasi karyawan terganggu, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan, dan dapat menimbulkan kerusakan.

7) Keamanan

Rasa aman merupakan hal yang diharapkan semua orang, semua orang ingin memperoleh jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya tidak ada rasa gelisah dan khawatir. Dan rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Hamid (2014) lingkungan kerja fisik merupakan

sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Wursanto, (2009) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016) berpendapat bahwa pengukuran lingkungan kerja dapat menggunakan beberapa indikator sebagai berikut, yaitu:

- 1) Suasana kerja, yaitu kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan emosional antar karyawan tanpa ada intrik sesama rekan kerja adalah salah satu

faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi. Sehingga karyawan betah dalam bekerja.

- 3) Fasilitas kerja, yaitu hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja akan dijelaskan secara lebih rinci mulai dari pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi, sebagai berikut:

a. Definisi Produktivitas Kerja

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lembaga lainnya akan selalu berupaya agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Umar (2005), menyatakan produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)". Konsep produktivitas pada umumnya mengaitkan antara keluaran (ouput) dan masukan (input).

Produktivitas didefinisikan Abdilah (2010) sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya

dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan”.

Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi. Siagian (2006) mengutarakan definisi produktivitas kerja sebagai berikut : “Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.”

Beberapa uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan masukan (input) yang kesemuanya merupakan pandangan akan peningkatan kualitas karyawan yang diinginkan atau dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mengukur peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka alat analisis Produktivitas kerja pegawai yang peneliti gunakan seperti yang dikemukakan oleh Umar (2005), sebagai berikut:

1. Jumlah dan waktu
2. Mutu atau kualitas
3. Efisien dan efektifitas

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan

lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Maulidar (2012) diantaranya adalah :

1) Sikap Mental, berupa:

- a. Motivasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Etika kerja

2) Pendidikan dan Pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

3) Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4) Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

5) Hubungan Industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

6) Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7) Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

9) Lingkungan Dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

10) Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11) Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004) Terdapat aspek utama yang perlu di tinjau dalam indikator pengukuran produktivitas, yaitu :

- 1) Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah suatu hasil standar yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktifitas yang diselesaikan pada awal waktu yang di tentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan

hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

3. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik akan dijelaskan secara lebih rinci mulai dari pengertian, dimensi, faktor yang mempengaruhi, sebagai berikut:

a. Definisi Motivasi Intrinsik

Salah satu kebutuhan psikologis dalam diri seseorang adalah motivasi. Motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan proses perbuatan/tingkah laku yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins & Judge, 2007).

Motivasi dapat berfungsi sebagai pengarah yang artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, serta motivasi juga dapat berfungsi sebagai penggerak yang artinya menggerakkan tingkah laku seseorang. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Permana (2009) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan.

Salah satu pandangan tentang motivasi intrinsik menekankan pada determinasi diri, dimana dalam pandangan ini mereka percaya bahwa mereka melakukan sesuatu karena kemauan diri mereka sendiri bukan karena kesuksesan, pamor atau imbalan eksternal lainnya (Rainey, 1965). Sebagai contoh, karyawan yang sampai bekerja lembur karena ia merasa ingin memenuhi tanggung jawabnya dan segera menyelesaikan pekerjaannya, bukan karena kompensasi dana lebih yang akan ia dapatkan ketika ia bekerja lembur. Orang yang termotivasi secara intrinsik cenderung akan bekerja lebih keras dan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Ketika karyawan termotivasi secara intrinsik, maka timbul secara alami keinginan untuk belajar lebih dan bekerja lebih keras untuk mengejar pencapaian kinerja mereka semaksimal mungkin, dan tanpa disadari mereka telah mengeksplorasi keingintahuan mereka (Ryan & Deci, 2000). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik cenderung mendorong karyawan untuk lebih memfokuskan diri dalam pencapaian tujuan kinerja suatu organisasi (Amabile et al, 1994; Ryan & Deci, 2000).

b. Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Permana (2009), indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi intrinsik, yaitu:

- 1) Prestasi (*Achievement*), yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.
- 2) Pengakuan (*Recognition*), yaitu proses pemberian status tertentu kepada karyawan di dalam organisasi. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka karyawan akan merasa bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang muncul merupakan respon dari pemberian pengakuan kerja kepada karyawan.
- 3) Tanggung jawab (*Responsibility*), yaitu sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Menurut Hasibuan (2007) berpendapat bahwa ada beberapa factor dari motivasi intrinsik, antara lain:

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Penghargaan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Pengembangan dan Kemajuan

C. Hubungan Antar Variabel

Bagian ini menjelaskan tentang keterkaitan antar masing-masing variabel, antara lain:

1. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Dalam penelitian Syahputra, dkk (2022), menunjukkan bahwa terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja sangat signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin baik pengaturan lingkungan kerja, semakin baik pula produktivitas kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja selalu menjadi aspek utama yang menjadi perhatian pihak manajemen dalam rangka mendorong produktivitas anggota organisasi. Lingkungan kerja merupakan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, karena di lihat dari nilai yang di peroleh, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Intrinsik

Dalam penelitian Marmi Is Khazamah, dkk (2021), menyatakan hasil penelitian bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap lingkungan kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik.

3. Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dengan Produktivitas Kerja

Terdapat berbagai dorongan untuk upaya memperluas karyawan yang dapat mempengaruhi efisiensi dan kualitas yang menjadi pusat perbaikan produktivitas. Baiti et al., (2020) berpendapat motivasi kerja sebagai

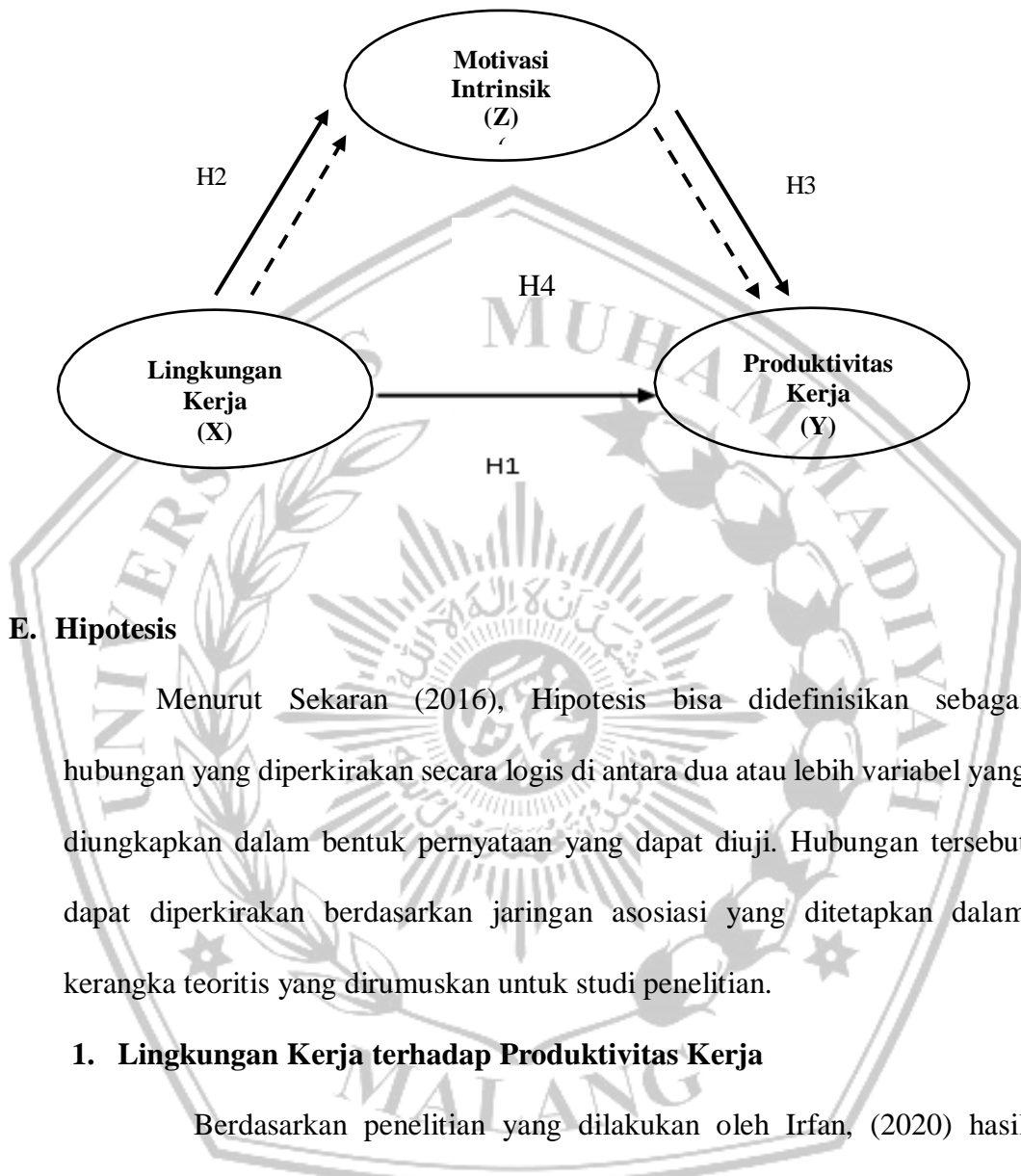
peranan yang dibutuhkan bagi setiap organisasi, umumnya produktivitas kerja para karyawan akan ditentukan oleh produktivitas organisasi tersebut. Karenanya motivasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja dan menimbulkan rasa semangat dan kepuasan pada melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sejalan dengan meningkatkan efisiensi, para karyawan pada umumnya dianggap malas dalam bekerja saat melakukan pekerjaan berulang, dan hanya bisa memotivasi dengan memberikan reward berupa upah insentif. Seiring dengan peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja, jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk tugas-tugas tertentu dapat dikurangi.

D. Kerangka Pikir

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori maka disajikan dalam bentuk kerangka konseptual yang pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja (Y) dengan Motivasi Intrinsik (Z) sebagai variabel Mediasi:

Gambar 2. 1

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi



E. Hipotesis

Menurut Sekaran (2016), Hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut dapat diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian.

1. Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irfan, (2020) hasil penelitian dan analisis yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dari Luturmas, (2017) dan Pawastri et al., (2018) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2. Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Intrinsik

Hasil penelitian dari Muchtadin (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi intrinsik. Hasil penelitian dari Paramitha & Indarti (2014) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Intrinsik

3. Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fasliah & Savitri, (2017), Pitoy (2018) dan Irmawati, (2018) dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat diambil kesimpulan dengan hipotesis berikut:

H₃ : Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4. Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil penelitian dari Ashari, (2020), Lisdiani, (2017), serta Tan & Tarigan, (2017) menunjukkan bahwa motivasi mampu beroperasi menjadi variabel mediasi dalam hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa produktivitas kerja akan semakin baik jika tingkat lingkungan kerja tinggi dengan melalui motivasi yang dimiliki karyawan semakin tinggi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Motivasi Intrinsik memediasi pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

