

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Menurut sudut pandang ahli kinerja pada dasarnya memiliki banyak pengertian jika dilihat dari segi sudut pandang. Kinerja adalah catatan kegiatan yang dilakukan pekerja selama satu periode tertentu yang dihasilkan berdasarkan kegiatan pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedurnya. Sedangkan kinerja dalam suatu jabatan adalah hasil rata - rata dari kinerja bawahan secara keseluruhan yang menjadi milik kinerja hasil karyawan. Pengertian kinerja yang dimaksud menilai karakteristik serangkaian hasil ketentuan bukan menilai dari karakteristik pekerjaan individu dalam organisasi perusahaan. Kinerja merupakan tanggung jawab dalam organisasi perusahaan oleh karyawan sebagai pekerja. Tanggung jawab kinerja lahir dari individu bukan dari manajer. Jika dalam organisasi dinilai kinerja organisasi baik tentu disebabkan dengan adanya pekerja secara individu dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi dengan baik pula (Eka, 2021).

Menurut Prawirosentono dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020), kinerja merupakan hasil kinerja yang diperoleh seseorang maupun individu dalam suatu kelompok organisasi sesuai dengan tanggung jawab serta wewenangnya secara legal, dan tidak melanggar hukum berdasarkan etika dan normalnya.

Kinerja pada umumnya merupakan gambaran sebagaimana kontribusi karyawan dalam hasil produk dan hasil kinerja sesuai target yang pada dasarnya diperoleh dari setiap karyawan dan memberikan dampak pada hasilnya di keuntungan berupa laba (Farisi *et al.*, 2020). Masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan adalah rendahnya kinerja yang dimiliki karyawan.

#### **2.1.1.2. Faktor - faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Kinerja dapat dipengaruhi dengan berbagai faktor yang ada secara umum. Menurut Sujati, (2018) faktor tersebut antara lain adalah :

1. Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya. Contohnya adalah stres kerja dan juga kedisiplinan.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan. Contohnya adalah motivasi yang diberikan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu memengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

#### **2.1.1.3. Indikator kinerja**

Kinerja dapat dilihat dari hasil input yang dilakukan oleh karyawan sehingga menghasilkan output yang sesuai dengan satandar dan kualitas

perusahaan. Ada beberapa indikator menurut (Farisi *et al.*, 2020) dalam kinerja seperti :

1. Kualitas yang melebihi rata-rata

Perusahaan dengan mengelola sumberdaya yang ada salah satunya adalah SDM manusia para perkejanya yang dapat menghasilkan output barang yang siap dijual dan menghasilkan pendapatan perusahaan. Kualitas yang dihasilkan dari kinerja karyawan dapat berefek pada kepercayaan pelanggan sehingga jika perusahaan memiliki kinerja karyawan yang melebihi rata-rata tentu akan memberikan kepuasan juga bagi perusahaan.

2. Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain

Karyawan memiliki kualitas yang baik merupakan karyawan yang mampu menjalani tugas dengan baik yakni Salah satu ciri utama pegawai berkualitas adalah mereka yang memahami peran dan tanggung jawabnya di sebuah perusahaan. Selain itu memiliki produktif dan berorientasi pada target. Jika karyawan memiliki ciri tersebut dan melebihi dari karyawan yang baik tentu dapat dinilai memiliki kinerja yang baik pula.

3. Standar karyawan yang melebihi standar resmi perusahaan.

Setiap perusahaan telah memiliki standar dalam pekerjaannya. Jika karyawan memiliki standar dibawah rata - rata tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal begitu juga sebaliknya karyawan yang mampu bekerja melebihi standar akan memberikan efek baik bagi perusahaan.

4. Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik tentu akan berefek pada kinerjanya dan hasil yang diinginkan perusahaan.

5. Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Inovatif dan cerdas umumnya menjadi tuntutan bagi karyawan dari perusahaan. Sehingga poin penting yang harus dimiliki karyawan dalam tuntutan pekerjaannya adalah kreativitas dan ini dilihat oleh perusahaan pada karyawannya. Umumnya perusahaan yang memiliki kreatif akan pekerjaannya merupakan karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi pula karena berkaitan dengan kelancarannya untuk bekerja bahkan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab penuh dan luar biasa.

6. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

Setai perusahaan telah memiliki target rencana pekerjaan yang akan diselesaikan dan ini dibebankan kepada setiap karyawan yang ada sehingga diberikan waktu kepada pekerja untuk mampu menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu tentu memiliki kinerja yang baik.

## **2.1.2. Motivasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah dukungan positif diberikan kepada karyawan berefek para karyawan memiliki energi lebih untuk mengerjakan tugas tanggung jawabnya (Wulandari & Wasiman, 2020). Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Mahardika *et al.*, 2020). Motivasi dapat dipandang sebagai

perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Perilaku manusia di timbulkan atau di mulai dengan adanya motivasi (Ma'ruf & Chair, 2020). Banyak psikolog yang memakai istilah yang berbeda-beda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut. Ada yang menyebutnya sebagai motivasi (*motivation*) atau motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dorongan (*drive*).

#### **2.1.2.2. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Motivasi**

Ada banyak faktor yang dapat menimbulkan motivasi dalam diri seseorang. Berikut adalah faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya motivasi menurut (Simamora, 2019) :

##### **1. Faktor Internal (*Intern*)**

Faktor internal merupakan suatu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat dikatakan penggerak berupa motivasi. Untuk mendapatkan prestasi dan tanggung jawab dalam hidupnya maka munculah motivasi ini. Dalam faktor internal ini terdapat berbagai hal yang biasanya masuk dalam kategorinya seperti :

- a. Prestasi dan harga diri, yakni dalam diri seseorang dapat timbul karena adanya motivasi tersendiri karena memiliki hasrat untuk mencapai tertentu atau menginginkan pengakuan untuk meningkatkan harga diri.
- b. Kebutuhan, kebutuhan akan suatu hal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sebagai manusia yang memiliki SDM dapat timbul dan ini menjadi bagian motivasinya.

- c. Harapan, tindakan seseorang yang bersangkutan dapat memengaruhi seseorang dimasa yang akan datang dan merupakan harapannya.
- d. Tanggung jawab, seseorang yang bekerja dengan hati - hati untuk kualitas yang dihasilkan merupakan benteng tanggung jawab yang menjadi motivasi diri orang yang ada di dalamnya.
- e. Kepuasan kerja, motivasi dalam diri seseorang juga dapat menjadikan motivasi seseorang untuk melaksanakannya berupa pekerjaan.

## 2. Faktor Eksternal (*Ekstern*)

Dari luar diri seseorang dapat dilihat dari segi faktor lain yang tidak ada dalam diri orang tersebut namun karena adanya hal yang menjadikannya untuk lebih termotivasi. Faktor eksternal yang banyak menjadi timbul motivasi adalah:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan, besarnya imbalan menjadi dorongan untuk bekerjanya seseorang dan ini dapat memengaruhinya dari jenis dan sifat pekerjaan itu sendiri.
- b. Kelompok kerja, seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan memiliki rasa lebih unggul dari kelompoknya sehingga kelompok kerja menjadi bagian motivasi secara eksternal.
- c. Kondisi kerja, harapan seseorang untuk bekerja yang sesuai ini merupakan keadaan suatu kondisi kerja yang menjadikan motivasi tinggi.
- d. Keamanan dan keselamatan kerja merupakan motivasi karena keselamatan dan keamanan seseorang dalam bekerja menjadi bentuk jaminan yang dapat menggerakkan pekerja untuk lebih keras dalam bekerja.

- e. Hubungan interpersonal merupakan hubungan antara pekerja dan juga atasan yang tercipta dengan baik sehingga menjadikannya untuk termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

### **2.1.2.3. Indikator Motivasi**

Menurut Ma'ruf & Chair, (2020) indikator pada motivasi kerja yang menjadi ukuran untuk melihat nya adalah :

#### **1. Pekerjaan itu sendiri**

Seseorang karyawan yang memang senang dengan suatu pekerjaannya akan menjadi giat dan menekuninya sehingga memiliki motivasi untuk segera mengerjakan kerjanya dengan baik.

#### **2. Pengakuan**

Setiap perusahaan memiliki sistem dalam pekerjaan ada yang kontrak dan ada permanan, pengakuan akan status karyawan dalam pekerjaan akan menjadikan motivasi dalam dirinya sebab jika karyawan yang merasa bahwa dirinya hanya pekerja kontrakan yang diakui maka motivasi untuk bekerjanya akan rendah.

#### **3. Tanggung jawab**

Setiap diri karyawan memiliki tanggung jawab akan pekerjaannya sehingga jika diberika kepercayaan ia akan mengerjakan suatu pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab.

#### **4. Gaji**

Gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada setiap karyawan sebagai pekerja. Gaji menjadi motivasi karyawan dalam semangat bekerja hal ini

sudah menjadi hubungan psikologis dengan motivasinya, umumnya jika karyawan memiliki gaji besar akan termotivasi untuk lebih semangat bekerja.

#### 5. Hubungan antar pribadi

Setiap karyawan dalam perusahaan memiliki hubungan emosional yang erat antar sesama, apabila lingkungan sosial baik tentunya akan memengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja namun jika memiliki hubungan antar pribadi yang kurang baik antar sesama karyawan tentunya akan tercipta suasana yang kurang nyaman dan dapat memengaruhi motivasinya untuk bekerja.

#### 6. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suasana lingkungan bekerja, apabila kondisi kerja yang nyaman pekerja akan lebih termotivasi untuk melaksanakan kewajibannya.

### **2.1.3. Stres Kerja**

Suatu perasaan atau gejala dalam diri seseorang yang dapat timbul hingga berdampak pada organisasi atau perusahaan tempat bekerjanya karyawan adalah hal yang berkaitan dengan stres kerja, selain itu kepuasan karyawan dalam bekerja juga dapat dipengaruhi dan akan mengganggu karyawan dalam berkinerja (Sandiarth, 2018). Stres kerja didefinisikan sebagai respon bahaya secara fisik ataupun emosional yang terjadi saat tuntutan dari pekerjaan tidak sama dengan kemampuan, sumber ataupun kebutuhan dari karyawan (Sanjaya, 2021). Dengan kata lain, stres merupakan suatu masalah serius baik secara fisik maupun emosional yang dapat memengaruhi kondisi karyawan itu sendiri.

Aspek organisasi yang penting dalam kinerja karyawan adalah tentang stres kerja. Kinerja harus dimiliki setiap organisasi, keuntungan yang



diperoleh perusahaan terbantu dari kinerja karyawan. Dan sebaliknya bila organisasi merugi dapat disebabkan karena kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Maka dari itu memperoleh perhatian antara lain dengan kajian jalan yang berkaitan dengan stres kerja sangat diperlukan oleh perusahaan untuk kinerja karyawannya. Jika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi tentu dapat mempengaruhi kinerjanya karena tidak akan fokus terhadap target yang sudah ditentukan.

#### **2.1.3.1. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja**

Menurut Utami, (2018) faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut ini :

##### **1. Umur**

Semakin tua umur pegawai maka kecenderungan untuk mempersepsikan stressor kerja semakin besar sehingga terdapat kemungkinan karyawan yang lebih muda kurang dapat mengatasi stres kerja secara efektif dibandingkan yang berusia lebih tua.

##### **2. Tuntutan Tugas**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa mengeluhkan tugas beban kerjanya yang paling berat yaitu pada shift pagi hari.

##### **3. Pengembangan Karir**

Pekerja yang mengalami stres kerja umumnya pekerja yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun akan tetapi belum pernah mendapatkan kenaikan gaji sekalipun.

#### 4. Tuntutan dari Luar Pekerjaan

Gaji yang tidak sesuai dengan UMR membuat para pekerja mencari pekerjaan tambahan.

#### 5. Pengendalian Stres Kerja

Mengendalikan beban kerja dengan cara istirahat yang cukup, menggerakkan badan jika lelah, berolahraga dan minum vitamin.

### **2.1.3.2. Indikator Stres Kerja**

Menurut Massie, (2018) terdapat indikator tentang stres kerja diantaranya adalah :

#### 1. Kekhawatiran

Rasa takut terhadap suatu hal yang baru atau belum diketahui dengan pasti di dalam pekerjaan. Perasaan khawatir selalu dialami oleh pekerja yang dikarenakan banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

#### 2. Gelisah

Perasaan tidak nyaman yang dialami atau dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas dalam bekerja. Biasanya karena tugas tersebut memiliki resiko tinggi.

#### 3. Tekanan

Tekanan yaitu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri karena terlalu berat bagi pekerja tersebut.

#### 4. Frustrasi

Rasa kecewa akibat gagal dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut, tidak sesuai ekspektasi.

#### **2.1.4. Disiplin Kerja**

Disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan (Handayani & Soliha, 2020). Faktor kedisiplinan memegang peran amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seseorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja baik, walaupun tanpa diawasi atasan. Karena salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah tentang disiplin yang dimaksud kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan dan disaat seseorang disiplin dalam bekerja.

##### **2.1.4.1. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sodek, (2021) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah :

##### 1. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin tidak bisa terlepas karena menjadi teladan dalam diri karyawan dan sikapnya akan terbentuk. Dampak positif yang *role mode* dapat menjadikan karyawan lebih disiplin dan ini diperoleh dari pemimpin yang memiliki teladan. Ketika pemimpin memiliki sikap yang baik disiplinnya dan dilihat oleh karyawan maka karyawan akan berusaha untuk ikut juga melakukannya. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin juga maka sikap

ketidakdisiplinan ini kemungkinan dilihat dari pemimpin yang tidak disiplin pula.

## 2. Penghargaan

Karyawan akan mendapatkan penghargaan ketika ia memiliki pekerjaan yang memuaskan sehingga mereka merasakan perusahaan menghargai kinerjanya. Meningkatkan kedisiplinan karyawan merupakan hasil dari balasan berupa penghargaan dari usaha kerja yang maksimal. Untuk mendapatkan penghargaan mereka akan bekerja dan memberikan yang terbaik namun jika sudah bekerja sebaik mungkin namun tidak ada penghargaan maka mereka juga akan berpikir dan tidak akan maksimal lagi bekerja. Namun jika tidak ada penghargaan yang diberikan padahal sudah bekerja optimal, tingkat disiplin karyawan bisa berkurang secara otomatis.

## 3. Keadilan

Perusahaan harus memiliki keadilan yang menjadi nilai penting. Agar tidak ada karyawan merasa tidak ada perhatian maka rasa adil dan perlakuan sebaiknya diterapkan. Motivasi bekerja sudah pasti akan hilang jika tidak adanya rasa keadilan bahkan sikap disiplin juga akan berkurang.

## 4. Tujuan dan Kemampuan

Dalam operasional perusahaan tujuan dan kemampuan memang tidak asing. Agar karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang terbaik maka beban pekerjaan itu harus diberikan kepada karyawan. Namun, kemampuan karyawan itu sendiri harus ada dan sejalan dengan beban kerja yang diberikan. Sifat disiplin akan berkurang jika karyawan merasa beban yang diberikan kepadanya

tidak sesuai dengan kemampuannya dan hal ini bisa menjadi keburukan untuk perusahaan itu sendiri.

#### 5. Ketegasan

Karyawan yang tidak disiplin dapat diberikan oleh pimpinan dalam bentuk teguran dan sanksi yang keras dan tegas. Perusahaan harus memiliki pemimpin yang mampu menggerakkan karyawan atau bawahannya dengan tegas.

#### 6. Sanksi

Pemberian sanksi memang harus ada di dalam operasional perusahaan. Karyawan akan semakin segan untuk melanggar aturan yang telah diterapkan sejak awal. Inilah yang akhirnya menciptakan sikap disiplin secara alami.

#### 7. Komunikasi Dua Arah

Komunikasi dua arah yang baik secara aktif antara individu perlu dijadikan untuk membangun hubungan yang baik pula. Lingkungan kerja akan terarah dan akan nyaman jika memiliki komunikasi yang baik. berbuat sesuatu dengan positif dapat memberikan dampak untuk setiap individu karyawan agar kondusif. Sehingga karyawan berfikir untuk tidak membuat indisipliner yang dapat merupakan karyawan itu sendiri.

#### 8. Diawasi

Bukan hal yang aneh jika adanya bentuk pengawasan. Mencegah tindakan yang indisipliner, mau memelihara kedisiplinan secara terus menerus dan meningkatkan prestasi kerja karena adanya pengawasan yang efektif tugas pemimpin secara penuh adalah bentuk pengawasan yang dapat diberikan

kepada karyawan. Hal ini lah yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin guna meningkatkan kinerja karyawan bawahannya.

#### **2.1.4.2. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Shintya,(2019) indikator dalam disiplin kerja adalah :

1. Memenuhi semua peraturan perusahaan.

Perusahaan memiliki peraturan yang berbeda beda untuk menjadikan karyawannya disiplin dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Karyawan yang dapat memenuhi semua peraturan perusahaan dianggap memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Untuk memenuhi disiplin kerja setiap perusahaan telah memiliki waktu yang tepat baik untuk mulai berkeja, istirahat maupun pulang kerja. Sehingga jika karyawan mampu memenuhi keefektifannya dalam memanfaatkan dan menggunakan waktu tentu bisa masuk dalam disiplin kerja yang baik.

3. Tugas dan pekerjaan merupakan tanggung jawab pekerja

Karyawan yang diberikan pekerjaan dan mampu melaksanakan tugasnya adalah kedisiplinan yang dilakukan karyawan.

4. Tingkat absensi

Absensi adalah kehadiran karyawan untuk bekerja, jika lebih banyak absensi ketidakhadiran maka disiplinnya kurang baik.

## 2.2. Metode dan Analisis Penelitian

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dan perbandingan peneliti pada penelitian ini yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Silitonga & Rustam, 2020) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Casco Excutive Sea Di Kota Batam”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan kepuasan kerja bersama-sama secara signifikan memberikan pengaruh kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Kilvin & Siagian, 2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Danmotivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam”. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Novalena, 2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) Kota Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Shintya, 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Eka, 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan”. Hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kuala Namu dapat dipengaruhi dengan kepuasan kerja, motivasi dan disiplin.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.



8. Penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Wasiman, 2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan dampak motivasi dan disiplin kerja bersama-sama secara signifikan dan berpositif.
9. Penelitian yang dilakukan oleh (Heryenzus & Laia, 2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam”. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwasanya kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara positif dengan adanya kompensasi yang dimiliki, kepuasan kerja dapat dipengaruhi dengan motivasi secara signifikan dan positif, kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan kompensasi secara signifikan dan positif, kepuasan karyawan dan kinerjanya dipengaruhi dengan adanya kepuasan pekerja secara signifikan dan berpositif.
10. Penelitian jurnal internasional terindeks DOAJ yang dilakukan oleh (Firza et al., 2019) dengan judul “*The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Work On The Performance Of Employee Of Bank Xyz In The Jatiwaringin Area*”. Menunjukkan hasil bahwa *Motivation also has a positive and significant effect on work discipline and employee work discipline, but it is not significant on the performance of Bank XYZ employees in the Jatiwaringin Region.*

Penelitian terdahulu ini dapat dilihat dalam rangkuman bentuk tabel yang peneliti buat di bawah ini :

**Tabel 2.1** Metode dan Analisis Penelitian

<b>Nama dan Tahun</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
(Silitonga and Rustam 2020) (google scholar)	Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Casco Excutive Sea Di Kota Batam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan kepuasan kerja bersama - sama secara signifian memberikan pengaruh kinerja karyawan.
(Kilvin and Siagian 2020) (Sinta 4)	Pengaruh Disiplinkerja, Kompensasi Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.
(Novalena, 2018) (google scholar)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) Kota Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
(Shintya 2019) (google scholar)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan
(Eka 2021) (google scholar)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.
(Harahap and Tirtayasa 2020) (Sinta 5)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kuala Namu dapat dipengaruhi dengan kepuasan kerja, motivasi dan disiplin.

(Farisi et al. 2020) (Sinta 5)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
(Wulandari and Wasiman 2020) (google scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan dampak motivasi dan disiplin kerja bersama-sama secara signifikan dan berpositif.
(Heryenzus and Laia 2018) (Sinta 5)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam	Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwasanya kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara positif dengan adanya kompensasi yang dimiliki, kepuasan kerja dapat dipengaruhi dengan motivasi secara signifikan dan positif, kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan kompensasi secara signifikan dan positif, kepuasan karyawan dan kinerjanya dipengaruhi dengan adanya kepuasan pekerja secara signifikan dan berpositif.
(Firza, Musa, and Joko 2019) (DOAJ)	<i>The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Work On The Performance Of Employee Of Bank Xyz In The Jatiwaringin Area</i>	<i>Motivation also has a positive and significant effect on work discipline and employee work discipline, but it is not significant on the performance of Bank XYZ employees in the Jatiwaringin Region.</i>

### 2.3. Kerangka Pemikiran

#### 2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat menjadi penggerak kinerja karyawan perusahaan karena mencakup tentang rangsangan optimalisasi dan loyalitas dari karyawan sehingga akan lebih giat untuk bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan

bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memengaruhi kinerjanya.

### **2.3.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

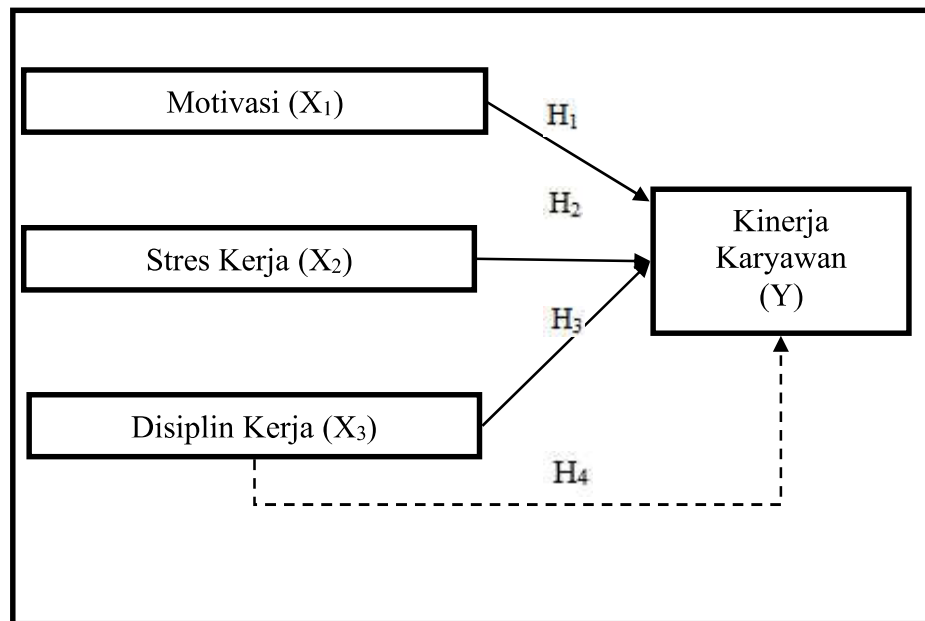
Suatu perasaan atau gejala dalam diri seseorang yang dapat timbul hingga berdampak pada organisasi atau perusahaan tempat bekerjanya karyawan adalah hal yang berkaitan dengan stres kerja, selain itu kepuasan karyawan dalam bekerja juga dapat dipengaruhinya dan akan mengganggu karyawan dalam berkinerja (Sandiarth, 2018). Stres kerja didefinisikan sebagai respon bahaya secara fisik ataupun emosional yang terjadi saat tuntutan dari pekerjaan tidak sama dengan kemampuan, sumber ataupun kebutuhan dari karyawan (Sanjaya, 2021). Dengan kata lain, stres merupakan suatu masalah serius baik secara fisik maupun emosional yang dapat memengaruhi kondisi karyawan itu sendiri. Jika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi tentu dapat memengaruhi kinerjanya karena tidak akan fokus terhadap tugas yang sudah ditentukan.

### **2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kedisiplinan merupakan refleksi dari aturan yang tercermin pada ketaatan, patuh, rasa hormat dan nilai baik yang dilihat dari karakter sifat setiap karyawan dan terbentuk. Aturan ini bisa dalam bentuk secara lisan atau juga tertulis sehingga sifatnya memaksa dan telah ditetapkan oleh perusahaan, apabila peraturan dilanggar sehingga dianggap tidak disiplin maka karyawan tersebut dapat diberikan sanksi atau pemecatan. Dengan adanya kedisiplinan yang terbentuk pada individu karyawan perusahaan ini dapat memengaruhi output hasil kerja yang juga

pula dapat dinilai kinerjanya. Salah satu upaya dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan disiplin kerja.

Kerangka pemikirannya dapat digambarkan dalam bentuk diagram gambar berikut ini :



Sumber: Diolah Peneliti 2022

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

#### 2.4. Hipotesis

H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.

H<sub>2</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.

H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.

H<sub>4</sub> : Motivasi, stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.