

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi ialah kegiatan yang menimbulkan intensitas, arah, serta usaha yang berkelanjutan pada seseorang yang ingin mencapai tujuannya. Intensitas menampilkan kerasnya seseorang mengupayakan sesuatu namun intensitasnya yang tinggi tak dimungkinkan mengarah pada hasilnya yang memperoleh kinerja terbaik, kecuali usahanya di lakukan kearah yang memperhitungkan organisasi (Siregar, 2021).

Motivasi ialah rangkaian sikap serta nilai yang memengaruhi seseorang didalam meraih hal yang spesifik sejalan dengan tujuannya. Motivasi ialah suatu hal yang menggerakkan seseorang. Motivasi mendorong seseorang untuk mewujudkan perilaku tertentu. Perilaku tertentu dimaksud adalah sikap yang membawa kinerjanya yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi berkaitan dengan kegiatan yang terkait usahanya seseorang yang di berikan kekuatan, di arahkan, serta berkelanjutan demi mencapai tujuannya (Jara et al., 2020).

Dari pengertian tersebut, di simpulkan motivasi sebagai penyediaan didalam perusahaan berperanan cukup penting sebab motivasi mendorong didalam bekerja lebih keras dengan memerikan seluruh kemampuannya dan keterampilannya yang di miliki demi terwujudnya tujuan sebuah perusahaan. Motivasi seorang karyawan yang baik pada perusahaannya akan memaksimalkan kualitas kinerjanya.

### **2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

1. Kebutuhan hidup, hal yang memengaruhi hidup, mencakup sandang, pangan, dan papan. Keinginannya didalam memenuhi kebutuhannya ini memotivasi seseorang untuk lebih giat bekerja.
2. Kebutuhan masa depan, hal ini akan memperoleh masa depannya yang cerah hingga terciptanya perasaan tenang dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri, hal ini mencakup penghargaan atas dirinya serta penghargaan atas prestasinya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, hal ini atas prestasinya disaat bekerja yang di capai dengan memakai dan memaksimalan seluruh kemampuannya, ketrampilan serta bakatnya seoptimal mungkin didalam meraih prestasinya disaat bekerja hingga memperoleh hasil yang begitu memuaskan.

### **2.1.1.3 Tujuan Motivasi**

Tujuan didalam memberikan motivasi pada karyawannya (Hanafi & Yohana, 2017: 77) yakni:

1. Menambahkan moral serta kepuasan kerjanya
2. Memaksimalkan produktivitas, kedisiplinan dan tanggung jawab
3. Menaikkan loyalitas, kreativitas serta partisipasi
4. Efisien didalam memakai alat bekerja.

#### **2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut W & Sunyoto (2018), ada beberapa indikator motivasi yaitu:

1. Penghargaan, disini penghargaan yang diberikan bisa berupa gaji yang berbentuk balasan atas jasanya yang di berikan pada karyawan atas jasanya dan hasil kerjanya secara teratur.
2. Prestasi, didalam berperilaku yang mengutamakan tugasnya sebagai bukti atas usahanya yang sudah di raih.
3. Keberhasilan dalam bekerja, keberhasilan didalam perusahaan tergantung pada pimpinannya yang berperan sangat penting didalam kemajuan perusahaannya sebab pimpinannya ini yang bertugas menentukan keputusan, merencanakan serta menentukan tujuannya sebuah perusahaan.
4. Promosi, dengan adanya promosi karyawan merasakan adanya kepercayaan dan pengakuan terkait kemampuannya dan bisa menduduki jabatan yang lebih tinggi.
5. Pengakuan, adanya relasi bisa mendatangkan dukungan, dan kenyamanan hingga terjalinnya relasi ialah sebuah hal yang berharga.
6. Pekerjaan itu sendiri, bisa di artikan sebagai keadaan atas ketidak pastian yang terjadi berupa keadaannya yang tak di kehendaki yang bisa mendatangkan kerugian.

## **2.1.2 Stress**

### **2.1.2.1 Pengertian Stress**

Bagi perspektif 18 pekerja biasa, stres dapat dijelaskan sebagai perasaan tegang, cemas, atau kekhawatiran. Stres adalah respon adaptif, dimediasi oleh perbedaan individual, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau kejadian yang mengenakan tuntutan khusus pada orang. Stres didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap tuntutan yang mempunyai taruhan tertentu bagi orang dan yang membebani atau melebihi kapasitas orang atau sumber daya (Handry & Sunreni, 2020).

Stres kerja menurut (Mangkunegara, 2020) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja terlihat dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang 19 berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan jika terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja dan tentunya akan membuat karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya atau menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, mengalami gangguan, menjadi putus asa, keluar (Ilham, 2018).

### **2.1.2.2 Faktor Pemicu Stres Kerja**

Menurut Robbins (2018), terdapat tiga faktor atau potensi yang dapat menjadi pemicu stres kerja antara lain:

1) Faktor Lingkungan

- a) Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap tingkatan stress pekerja didalam perusahaannya.
- b) Berubahnya penggunaan teknologi yang terus berkembang juga memberikan sumbangsih terciptanya stress dikalangan pekerja. Tak sedikit yang menganggap hal tersebut merupakan ancaman. Karena sumber daya mereka bisa saja digantikan oleh teknologi mesin-mesin canggih.

2) Faktor Perusahaan

- a) Tuntutan tugas, beban kerja ialah aspek terkait dengan pekerjaannya seorang karyawan, meliputi *design*, kondisi dan *layout* pekerjaannya.
- b) Tuntutan peran, lebihnya beban kerja seorang karyawan disaat karyawannya tersebut di harapkan mengemban dan memengang peranan yang banyak di bandingkan biasanya.
- c) Tuntutan antar pribadi, yakni tidak adanya dukungan dari rekan kerja, atau penekanan oleh karyawannya yang lain, dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat memicu stres kerja pada individu.

3) Faktor Pribadi

Faktor pribadi berhubungan dengan permasalahan yang ada didalam keluarga yang dimiliki terkait pernikahan misalnya, atau retaknya hubungan dan masalah disiplin anak, masalah ekonomi-finansial yang dihadapi. Hal-hal tersebut berpotensi sebagai sumber stres pada pekerja yang selanjutnya akan mengganggu konsentrasi kinerja mereka.

### **2.1.2.3 Indikator Stres Kerja**

Menurut Hasibuan (2017) indicator dari stres kerja meliputi:

1. Beban kerja
2. Sikap pimpinan
3. Waktu Kerja
4. Konflik

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan ialah pertunjukan hasil pekerjaan yang berkualitas dan kerumunan melewati semua pegawai bisa di gunakan sebagai hal yang mendasar didalam menetapkan benar tidaknya pekerjaan dari seorang karyawan (Mangkunegara, 2020).

Kinerja Karyawan menyataka hasil pekerjaan yang di capai seseorang didalam menyelesaikan tanggungjawabnya yang di limpahkan kepadanya (Setiawan & Khurosani, 2018).

Kinerja yakni hasil yang berasal dari pekerjaannya yang bisa di capai pegawai didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang di berikan (Nissa & Amalia, 2018).

Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

### 2.1.3.2 Faktor-yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hamzah & Sugiyanto (2021), faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja yaitu:

1. Kompetensi, faktor kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kecenderungan perilaku seseorang.
2. Upaya, faktor upaya meliputi *reward*, sikap, motivasi, *locus of control*.
3. Lingkungan, faktor lingkungan meliputi fisiki dan non fisik

### 2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sari (2022) mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

1. Kualitas, hal ini yang menyebabkan perusahaan saling bersaing untuk meningkatkan kualitasnya, baik kualitas didalam meningkatkan karyawannya maupun kualitas produknya.
2. Kuantitas, hal ini di hasilkan karyawan yang bisa di tunjukkan berbentuk uang, jumlah yang di selesaikan.
3. Ketepatan Waktu, hal ini menjadi faktor penting didalam menyajikan informasi yang saling berkaitan. Informasi akan bermanfaat jika di sampaikan tepat waktu pada didalam mengambil keputusan.
4. Efektivitas, kemampuan yang ada didalam diri tiap manusia juga disebut dengan potensi. Potensi yang tersedia didalam diri manusia bisa di asah.
5. Kemandirian, Hal ini mencakup besaran tanggung jawab dan kebebasan dari tiap anggota perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Jiylan Fithri Imaniah (2020)	Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RSI Siti Hajar Sidoarjo	-Kecerdasan Emosional -Stres Kerja -Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Kecerdasan emosional dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan RSI siti hajar sidoarjo
2	Hakman , Suhadi , Nani Yuniar (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Covid-19	-Beban Kerja -Stres Kerja -Motivasi Kerja -Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja perawat pasien.
3	Cristine Julvia (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	-Stres Kerja -Konflik Kerja -Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Stress kerja berpengaruh negatif, terhadap kinerja
4	Gilang Herdani, Sri Suwarsi, Dedy Ansari Harahap (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19	-Motivasi kerja -Konflik kerja -Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Motivasi, Konflik Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan



Tabel 2.2 Lanjutan

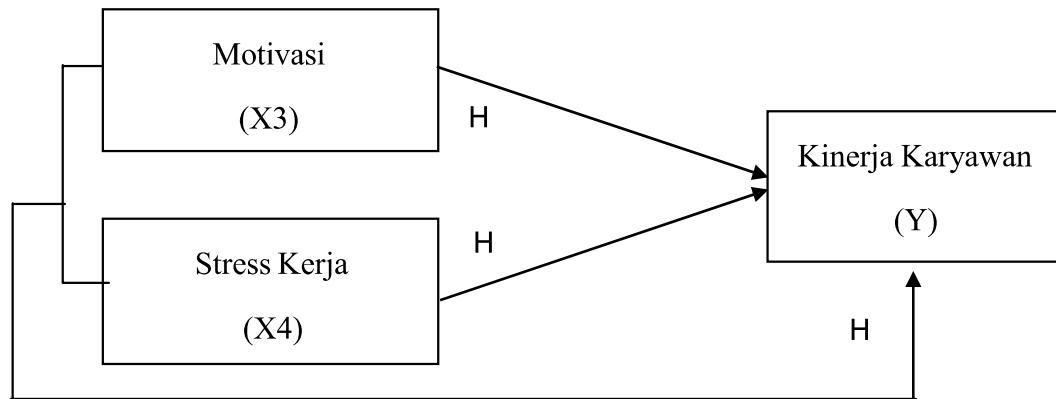
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
5.	(Ekti Putrima, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu	- Lingkungan Kerja - Disiplin Kerja - Motivasi Kerja - Prestasi Kerja	Analisis Regresi Berganda	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan dan parsial.
6.	(Supriandi & Simanjuntak, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Homasindo Sukses Abadi	- Disiplin Kerja - Motivasi Kerja - kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi.
7.	(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Cabang Putri Hijau Medan	- kepuasan kerja - disiplin Kerja - kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Sumber: Peneliti, 2022

### 2.3 Kerangka Berpikir

Menurut sugiyono (2021) kerangka konseptual dan kerangka berfikir merupakan gambaran tentang hubungan antar variable yang akan di teliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Di penelitian ini

terdapat dua variable yang di anggap paling mempengaruhi kinerja Karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT. Sinar Cendana Kota Batam.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Peneliti, 2022

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2020). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Di duga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Sinar Cendana Kota Batam.

H2: Di duga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Sinar Cendana Kota Batam.

H3: Di duga motivasi dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara

simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Cendana Kota Batam.