

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan internal yang dialami karyawan, ditandai dengan perilaku yang berdampak negatif terhadap kinerjanya (Simanjuntak *et al.*, 2021). Seseorang mungkin merasa tertekan di tempat kerja atau di tempat lain ketika mereka menghadapi stres terkait pekerjaan. Ketegangan ini bisa berasal dari sumber internal dan eksternal. Seseorang mengalami stres kerja ketika ia tidak mampu menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja (Andiani *et al.*, 2020). Stres kerja yang terjadi pada karyawan biasanya disebabkan karena karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan serta beban kerja yang diberikan perusahaan melebihi kemampuan karyawan.

Stres kerja merupakan sebuah situasi tegang serta emosional yang ada pada individu saat menemui tuntutan serta hambatan yang besar sehingga bisa berdampak pada kondisi fisik seseorang (Cahyani *et al.*, 2019). Stres kerja pada karyawan terjadi karena adanya sebuah situasi ketegangan pada saat karyawan menemui sebuah hambatan pada saat bekerja sehingga berpengaruh pada kondisi fisik karyawan. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang bisa berpengaruh pada kegiatan karyawan dalam melakukan pekerjaan pada sebuah kesempatan (Sulastri *et al.*, 2020). Karyawan pada saat bekerja apabila mengalami sebuah kondisi

ketegangan termasuk stres kerja dan akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Stres kerja merupakan sebuah kondisi ketegangan yang berkelanjutan terdapat pada karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja serta proses berpikir karyawan (Rodhi, 2020). Stres kerja yang terjadi pada karyawan secara terus menerus bisa berdampak pada pekerjaan serta kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Maka dari itu, stres kerja merupakan sebuah situasi yang terjadi pada karyawan berupa ketegangan serta sifat emosional yang berdampak pada kondisi fisik karyawan. Stres kerja apabila tidak segera ditangani akan berpengaruh pada kondisi karyawan yang juga akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan. Stres kerja yang berlangsung secara terus menerus menyebabkan pekerjaan yang dilakukan karyawan menjadi terhambat. Karyawan harus segera mengatasi stres kerja yang dialaminya agar bisa bekerja dengan semaksimal mungkin.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Asmoro dkk. (2022) mencantumkan hal-hal berikut sebagai penyebab stres terkait pekerjaan:

1. Faktor organisasi

Pekerja merasa tertekan untuk melakukan tugasnya karena mereka tidak diberi fleksibilitas yang cukup, tidak terlatih, atau tidak kreatif.

2. Faktor individu

Faktor individu yaitu di dalamnya terdapat kompetisi diantara para karyawan tidak menghormati satu sama lain serta pengakuan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain.

3. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan termasuk situasi kerja yang tidak mendukung, kekerasan yang terjadi serta seluruh hal yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan.

2.1.1.3 Indikator Stres Kerja

(Afandi, 2019) menyatakan bahwa ada beberapa penanda yang mempengaruhi stres terkait pekerjaan, antara lain:

1. Tuntutan tugas

Ciri-ciri pekerjaan yang dilakukan karyawan dikenal sebagai tuntutan tugas.

2. Tuntutan peran

Tekanan yang muncul karena memiliki fungsi tertentu dalam suatu organisasi dikenal sebagai tuntutan peran.

3. Tuntutan antar pribadi

Tekanan rekan kerja disebut sebagai harapan interpersonal.

4. Struktur organisasi

Penjelasan tentang bisnis yang memiliki struktur yang tidak sesuai terkait dengan struktur organisasi.

5. Kepemimpinan pada perusahaan

Gaya kepemimpinan suatu perusahaan dan posisi kepemimpinannya saling berhubungan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Tersedianya sumber-sumber tindakan yang menimbulkan kegembiraan dalam pekerjaan seseorang sehingga orang dapat bekerjasama secara efektif dan efisien untuk mencapai kepuasan disebut dengan motivasi kerja (Hafidzi, 2019). Memotivasi pekerja dengan baik di tempat kerja membantu menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan menginspirasi mereka. Motivasi di tempat kerja adalah sarana untuk menanamkan kekuatan dan dorongan pada seseorang untuk melakukan tugas yang bermanfaat bagi bisnis (Nabilah *et al.*, 2022). Motivasi kerja merupakan komponen kesadaran diri pegawai dalam melaksanakan tugas dan memenuhi kewajiban. Kesadaran ini harus dimanfaatkan oleh karyawan.

Seluruh interaksi penilaian perilaku yang memotivasi pekerja untuk melakukan tugasnya dikenal sebagai motivasi kerja. (Qomariah *et al.*, 2019). Motivasi kerja karyawan berkaitan dengan perilaku serta penilaian karyawan pada saat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan pola pikirnya. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan semangat saat melakukan pekerjaan dengan maksimal agar bisa terselesaikan (Arisanti *et al.*, 2019). Karyawan didorong oleh perusahaan untuk bekerja dengan semangat serta maksimal dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Motivasi kerja merupakan sebuah pemberian dorongan agar individu melaksanakan sebuah kegiatan agar bisa meningkatkan gairah seseorang dalam bekerja serta bekerja sama agar mencapai kepuasan (Edy, 2019). Karyawan yang

memiliki motivasi kerja dapat terdorong untuk melaksanakan pekerjaan semaksimal mungkin agar memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Maka dari itu, motivasi kerja merupakan sebuah bentuk kesadaran diri yang berupa pemberian dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan kemampuan karyawan. Motivasi kerja diperlukan oleh karyawan agar bisa melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Motivasi kerja dapat timbul dari berbagai aspek yang mendorong karyawan untuk terus bekerja. Kinerja karyawan akan terpengaruh jika mereka terinspirasi dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Afandi (2019) mengidentifikasi beberapa variabel berikut yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan:

1. **Kebutuhan hidup**

Kebutuhan yang harus dipenuhi dalam sehari hari. Kebutuhan tersebut adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan lain lain nya. Keinginan dalam memenuhi kebutuhan hidup ini akan mempengaruhi seseorang dalam berperilaku giat bekerja.

2. **Kebutuhan masa depan**

Kebutuhan masa depan yang menjanjikan akan membuat seseorang menjadi harmonis dan berperilaku baik.

3. **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan dari pengakuan tindakan atas pekerjaan yang kita lakukan dengan baik. Biasanya termasuk penghargaan prestasi karyawan.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan dari prestasi kerja yang telah diperoleh dengan menggunakan kemampuan yang memiliki potensi tinggi dalam mencapai suatu pekerjaan yang memuaskan.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Susanti (2019) mengidentifikasi sejumlah penanda yang mungkin mempengaruhi motivasi, antara lain:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik yaitu kebutuhan untuk bertahan hidup seperti kebutuhan akan makan, minum serta rumah. Kebutuhan fisik sangat diperlukan agar mampu mendorong karyawan supaya melakukan pekerjaan dengan maksimal.

2. Keamanan

Merasa aman berarti terbebas dari bahaya dan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu manfaat pekerjaan adalah keselamatan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

3. Sosial

Dorongan untuk menyesuaikan diri dan diterima oleh orang lain disebut sosialisasi.

4. Penghargaan

Penghargaan mengacu pada perlunya menerima penghargaan dan hadiah dari organisasi agar dapat dipekerjakan.

5. Aktualisasi diri

Salah satu aspek aktualisasi diri adalah kesadaran bahwa Anda harus menerapkan kemampuan dan pengetahuan Anda untuk sukses di tempat kerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tindakan pegawai dalam suatu organisasi untuk patuh dan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan (Badaruddin *et al.*, 2019). Baik bagi dunia usaha maupun masyarakat, disiplin sangat penting karena memungkinkan pekerja menyelesaikan tugas mereka. Disiplin kerja merupakan sebuah bentuk upaya yang dilaksanakan oleh karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan pemahaman dan perilaku agar bisa bekerja secara maksimal (Burhanuddin *et al.*, 2019). Disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh karyawan di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis di dalam organisasi.

Disiplin kerja merupakan sebuah kondisi yang terdiri dari beberapa tahapan sikap serta perilaku untuk menaati seluruh aturan yang telah ditetapkan (Fitriana *et al.*, 2020). Salah satu jenis disiplin kerja yang harus diterapkan oleh karyawan adalah kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan bisnis. Disiplin kerja adalah sebuah sikap hormat yang ada dalam diri karyawan untuk menaati seluruh peraturan dan kebijakan perusahaan serta bersedia menerima hukuman apabila melanggar peraturan yang sudah ditetapkan (Illanisa *et al.*, 2019). Sikap hormat yang ditanamkan pada diri karyawan terhadap aturan serta kebijakan yang

sudah ditetapkan perusahaan bisa membuat disiplin kerja karyawan meningkat. Disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh atasan untuk bisa berkomunikasi dengan karyawan agar bisa merubah perilaku serta menaati aturan yang sudah ditetapkan (Shinta *et al.*, 2020). Perusahaan membuat aturan agar karyawan dapat merubah perilaku menjadi lebih baik serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu, disiplin kerja adalah perilaku sopan yang ditunjukkan oleh anggota staf untuk mengikuti dan mematuhi semua kebijakan perusahaan. Berfungsinya pekerjaan seorang karyawan mungkin dipengaruhi oleh disiplin kerja yang mereka ikuti. Disiplin kerja yang ada pada perusahaan maupun tidak tertulis atau bersifat lisan dengan harapan mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Pegawai harus patuh dan menjunjung tinggi disiplin kerja semaksimal mungkin.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Sutrisno (2019) mengidentifikasi beberapa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain:

1. Besar dan kecil pemberian kompensasi

Karyawan bisa menaati semua aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan jika karyawan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan.

2. Ada dan tidaknya teladan pemimpin di dalam perusahaan

Sikap teladan yang ada pada diri pemimpin sangat diperlukan dalam perusahaan karena seluruh karyawan menjadikan pemimpin sebagai acuan dalam melaksanakan disiplin kerja.

3. Ada dan tidaknya peraturan yang bisa dijadikan pedoman

Disiplin kerja pada perusahaan tidak akan bisa dilakukan jika tidak mempunyai aturan yang jelas pada perusahaan.

4. Keberanian pemimpin pada saat mengambil tindakan

Jika seorang karyawan melakukan pelanggaran terhadap disiplin kerja maka pemimpin harus tegas dalam mengambil sebuah tindakan yang selaras dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Syafitri, 2020) terdapat berbagai indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Kepatuhan pada aturan kerja

Pekerja diharuskan mengikuti dan mematuhi semua peraturan bisnis saat menjalankan tugasnya.

2. Kepatuhan pada standar kerja

Diharapkan seluruh pegawai dapat menaati dan menjalankan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi, karena masing-masing mempunyai standar tersendiri.

3. Kehadiran

Fakta bahwa seorang karyawan muncul untuk bekerja adalah bukti bahwa mereka mematuhi aturan perilaku dan mengikuti disiplin yang ditetapkan perusahaan.

4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi

Karyawan harus melakukan pekerjaannya seefisien mungkin dengan tetap berhati-hati dan waspada terhadap lingkungan sekitarnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah keseluruhan hasil dari proses pada pekerjaan yang sudah direncanakan dalam waktu tertentu (Badaruddin *et al.*, 2019). Perilaku yang diperlihatkan karyawan selaku prestasi kerja yang sesuai dengan keahliannya pada perusahaan termasuk bentuk dari kinerja karyawan yang dilakukan. Kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian kerja yang berdampak pada seberapa besar pengaruh karyawan pada perusahaan (Nurjaya, 2021). Kinerja karyawan bisa dilihat melalui etika dan tanggung jawab serta pencapaian karyawan untuk memenuhi target yang sudah ditentukan. Motivasi dan kelancaran karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keahliannya menentukan seberapa baik kinerja seorang karyawan (Shinta *et al.*, 2020).

Kinerja karyawan pada perusahaan harus sesuai dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut agar bisa melakukan pekerjaan dengan maksimal. Proses kerja pegawai dan produk kerja yang dihasilkan merupakan hal yang menentukan kinerja seorang pegawai (Kilvin *et al.*, 2020).

Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan secara maksimal diartikan sebagai kinerja karyawan yang berjalan dengan terencana dan signifikan. Kinerja karyawan merupakan sebuah pengukuran agar bisa mengetahui tingkatan keberhasilan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan pada karyawan agar bisa mengembangkan hasil kerja secara maksimal (Zulkifli *et al.*, 2019). Karyawan diberikan pekerjaan serta tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan agar dilaksanakan secara maksimal sehingga menimbulkan kinerja karyawan yang berjalan dengan baik.

Maka dari itu, kinerja karyawan merupakan sikap yang dilakukan serta tanggung jawab yang diberikan pada karyawan agar memperoleh pencapaian kerja dengan maksimal. Keberhasilan dari sebuah pekerjaan yang dilakukan karyawan termasuk salah satu kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang bisa mencapai perolehan kerja maksimal menjadi suatu keberhasilan yang diperoleh karyawan. Kinerja karyawan bisa berlangsung dengan efektif dan efisien dikarenakan karyawan yang bekerja dengan bijak dan baik.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

(Wildan *et al.*, 2021) menyatakan bahwa ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja, antara lain:

1. Faktor internal karyawan

Aspek internal karyawan adalah faktor yang berasal dari diri karyawan yang sudah ada sejak lahir dan didapatkan ketika karyawan mengalami perkembangan.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

Faktor lingkungan internal organisasi berhubungan dengan dorongan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepada nya.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah sebuah keadaan yang terjadi pada lingkungan luar di suatu perusahaan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa faktor, antara lain sebagai berikut, dikatakan mempengaruhi kinerja karyawan (Latief *et al.*, 2019):

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan tugas seefektif mungkin.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas pekerjaan mengacu pada berapa lama waktu yang dibutuhkan seorang karyawan untuk melakukan suatu tugas.

3. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah metrik yang digunakan untuk menilai seberapa baik karyawan melakukan tugas yang diberikan.

4. Tanggung jawab kerja

Tanggung jawab pekerjaan berkaitan dengan tugas-tugas yang diemban seorang pegawai pada saat melaksanakan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat salah satu penelitian yang menjelaskan mengenai disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan pada PT Sat Nusapersada Tbk. Pada penelitian ini dijelaskan jika disiplin kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan dan mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Meilani *et al.*, 2019).

Penelitian lain nya yang menjelaskan tentang stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dalam Kantor Kelurahan Sudiroprajan. Dilihat dari uji hipotesis yang sudah dilakukan memperoleh hasil bahwa berpengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan (Lotu *et al.*, 2022).

Dalam penelitian yang membahas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Kahatex. Dijelaskan dalam penelitian ini bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Hasyim *et al.*, 2020).

Pada penelitian yang membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada bagian pemasaran UD Nyoman. Dalam penelitian ini diperoleh hasil jika motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan (Pramana *et al.*, 2019).

Terdapat pada salah satu penelitian yang menjelaskan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini

dilakukan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan serta signifikan pada kinerja karyawan (Arisanti *et al.*, 2019).

Pada penelitian yang membahas mengenai *The Impact of Leadership, Motivation, Discipline and Wage on The Performance of Sharia Bank Employees*. Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Syariah Cabang Tugumulyo. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin dan upah secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan (Noviarita *et al.*, 2021).

Dalam salah satu penelitian yang menjelaskan tentang pengaruh kompetensi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan kargo di Kota Batam. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Wasiman, 2022).

Pada penelitian yang membahas tentang pengaruh motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediasi. Penelitian ini dilakukan pada PT Corpus Prima Mandiri. Dalam penelitian ini diperoleh hasil jika motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan (Gautama *et al.*, 2020).

Terdapat pada salah satu penelitian yang menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Pada

penelitian ini didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Dahlan *et al.*, 2022).

Dalam salah satu penelitian yang menjelaskan tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) generasi “Y” (kasus pada kementerian perdagangan Jakarta). Penelitian ini dilakukan pada kementerian perdagangan Jakarta. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (Safitri *et al.*, 2021).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Meilani <i>et al.</i> , 2019:437) SINTA 5	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk	Uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f.	Hasil penelitian membuktikan disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.
2	(Lotu <i>et al.</i> , 2022:703) SINTA 4	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kelurahan Sudiroprajan.	Uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.	Stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Sudiroprajan.
3	(Hasyim <i>et al.</i> , 2020:58) SINTA 4	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kahatex	Uji validitas, uji reliabilitas, model regresi linier berganda dan uji asumsi klasik.	Secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	(Pramana <i>et al.</i> , 2020:122) SINTA 4	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada UD. Nyoman	Uji analisis jalur	Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman.
5	(Arisanti <i>et al.</i> , 2019:101) SINTA 5	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.	Ada pengaruh yang simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.
6	(Noviarita <i>et al.</i> , 2021:141) SINTA 2	<i>The Impact of Leadership, Motivation, Discipline and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees</i>	Uji validitas, uji reliabilitas, uji t dan uji f.	Kepemimpinan, motivasi, disiplin dan upah secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Tugumulyo.
7	(Wasiman, 2022:75) UPB	Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan kargo di Kota Batam.	Uji validitas, uji reabilitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, dan uji koefisien determinasi.	Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kargo di Kota Batam.
8	(Gautama <i>et al.</i> , 2020:749). SINTA 5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi	Uji statistik dan uji hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

9	(Dahlan <i>et al.</i> , 2022:437).	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.	Analisis data regresi liner sederhana, uji t, korelasi dan terminasi.	Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan
	SCHOLAR			
10	Safitri <i>et al.</i> , 2021:115).	pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) generasi "Y" (kasus pada kementerian perdagangan Jakarta).	<i>Partial least square-structural equation modeling</i> (PLS-SEM) melalui program SmartPls 3.0	Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
	SINTA 4			

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja kerja karyawan mungkin menurun akibat stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Akan ada penundaan dan tugas tidak dapat diselesaikan dengan benar. Stres di tempat kerja adalah keadaan ketegangan dan kekhawatiran yang dialami pekerja karena berbagai alasan. Kinerja pekerja mungkin mengalami stres yang berkelanjutan di tempat kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja, menurut penelitian (Ilham *et al.*, 2022).

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja bisa membuat karyawan lebih terdorong menghasilkan pekerjaan dengan maksimal sehingga berpengaruh pada kinerja

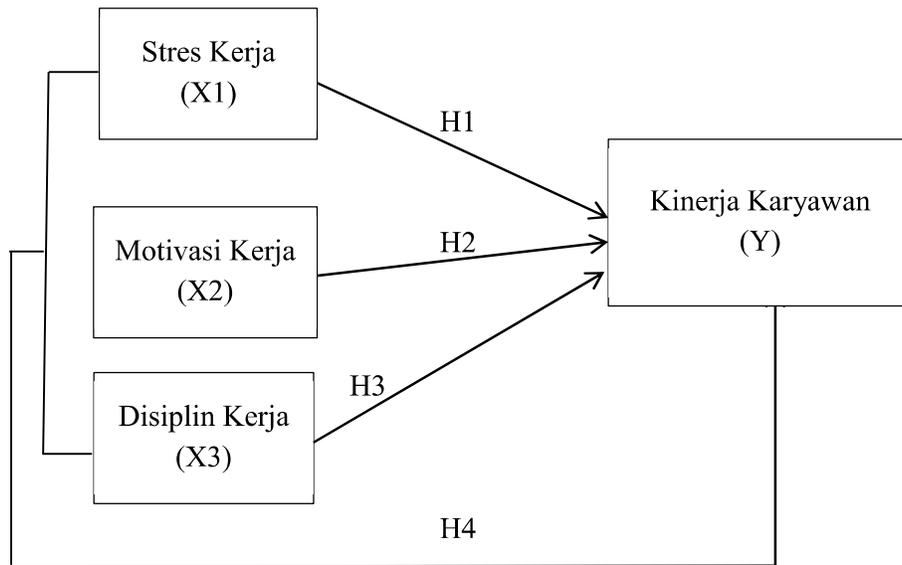
karyawan. Motivasi kerja harus ditanamkan pada setiap karyawan agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Menurut (Ardhani *et al.*, 2019) terdapat pengaruh signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu hal yang diperlukan suatu bisnis untuk mendongkrak kinerja karyawannya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah seperangkat peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang diterapkan suatu organisasi kepada para pegawainya. Menurut penelitian (Illanisa *et al.*, 2019), kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja.

2.3.4 Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karena karyawan menghadapi hal-hal seperti tanggung jawab yang tidak terpenuhi dan beban kerja yang berlebihan, stres di tempat kerja menjadi masalah yang signifikan. Kegembiraan kerja karyawan dikembangkan melalui penggunaan motivasi kerja, yang memungkinkan mereka bekerja secara produktif dan berhasil mencapai kepuasan kerja. Kualitas kerja karyawan dapat ditingkatkan jika perusahaan menerapkan disiplin kerja secara sukarela dan sadar serta mematuhi peraturan. Derajat keberhasilan karyawan yang ditentukan oleh penilaian sikap berfungsi sebagai proksi kinerja karyawan (Lotu *et al.*, 2022).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Stres kerja berpengaruh positif serta signifikan dengan kinerja karyawan pada PT Alcotraindo Batam.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan dengan kinerja karyawan pada PT Alcotraindo Batam.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan dengan kinerja Karyawan pada PT Alcotraindo Batam.
- H4 : Stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan dengan kinerja karyawan pada PT Alcotraindo Batam.