

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **2.1.1. Motivasi**

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

Motivasi merupakan tingkatan dengan batas ketinggian tertentu yang dimiliki individu agar tujuan dari sebuah perusahaan dapat tercapai, yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhannya sendiri. (Purba et al., 2014).

Motivasi kerja seorang individu akan terus meningkat jika kebutuhan yang ingin dicapai sudah terpenuhi, hal ini didukung oleh perusahaan yang mampu memberikan fasilitas yang memadai seperti ruang kerja yang baik, kewajiban yang sesuai dan juga jam kerja yang fleksibel. Motivasi muncul karena adanya kebutuhan, oleh karena itu mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. (Wau & Purwanto, 2021).

Motivasi kerja adalah ambisi dari internal pribadi yang bisa bermula dari pribadi sendiri atau dari luar individu seperti hubungan baik dengan atasan yang dapat membuat individu termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik dari yang sebelumnya. (Eunike & Mauli, 2020).

Motivasi adalah dorongan yang dapat membuat individu memiliki kemauan untuk mengeluarkan seluruh kemampuan baik dalam bentuk keterampilan, tenaga, dan mengorbankan waktu untuk melaksanakan berbagai macam tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Perilaku individu pada saat bekerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi. (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Motivasi kerja ialah salah satu aspek yang berharga bagi individu dalam mengembangkan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan individu dapat diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja sendiri dapat mempengaruhi pencapaian hasil kerja individu. (Fitriana & Mauli Siagian, 2020).

Motivasi memiliki dampak yang besar terhadap perusahaan. Motivasi dapat meningkatkan antusiasme kerja individu, meningkatkan kreativitas individu, meningkatkan produktivitas individu, menjaga stabilitas dan juga loyalitas individu terhadap suatu perusahaan, absensi dan disiplin individu juga akan memiliki dampak yang positif. Suasana kerja yang nyaman juga dapat tercipta. (Apyrani & Siagian, 2023).

Berdasarkan beberapa definisi yang sudah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah pemicu untuk mengarahkan individu untuk mempraktikkan tugas yang sudah menjadi kewajibannya dengan baik dan pemicu yang timbul dari internal individu yang dilakukan untuk memenuhi target yang

diinginkan oleh individu sendiri dan juga perusahaan. Individu yang memiliki motivasi yang terus meningkat pada saat bekerja akan sangat membantu dalam pencapaian hasil kerja. Hal ini juga akan memiliki dampak terhadap kinerja individu tersebut. Motivasi adalah aspek psikologis individu yang memiliki partisipasi terhadap tingkat komitmen seseorang. Motivasi adalah proses kesediaan dalam melakukan usaha secara maksimal untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

#### **2.1.1.2. Karakteristik Motivasi Kerja**

Berikut merupakan sejumlah karakteristik motivasi kerja. (Kuruway, 2021).

##### **1. Usaha**

Usaha dalam karakteristik motivasi merujuk pada kemampuan dan kesediaan individu dalam meningkatkan upaya guna mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan mereka. Tingkat usaha tiap individu dapat bervariasi. Usaha yang tinggi seringkali diikuti dengan motivasi yang tinggi, begitu juga sebaliknya. Faktor eksternal seperti dukungan sosial dan dorongan dari luar juga dapat mempengaruhi tingkat usaha individu dalam mencapai tujuan. Motivasi yang efektif seringkali melibatkan kemampuan untuk memprioritaskan tujuan yang paling penting dan memberikan usaha yang lebih besar untuk mencapainya.

## 2. Kemauan Keras

Kemauan keras dalam karakteristik motivasi merujuk pada tingkat tekad, kegigihan, dan keinginan individu untuk mencapai target dan memenuhi kemauan mereka. Hal ini merupakan komponen penting dalam motivasi karena individu yang memiliki kemauan keras cenderung lebih gigih dan berkomitmen dalam mencapai apa yang mereka inginkan. Kemauan keras dapat membantu individu mengatasi rintangan dan tantangan yang mungkin muncul dalam perjalanan menuju tujuan mereka.

## 3. Arah atau Tujuan

Arah atau tujuan dalam karakteristik motivasi menunjuk pada arah yang ingin dicapai oleh individu didukung dengan usaha individu untuk mengarahkan mereka dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dalam motivasi terdapat tujuan intrinsik yaitu hal yang berkaitan dengan kepuasan pribadi, minat, atau keinginan seseorang. Tujuan ekstrinsik yaitu hal yang berkaitan dengan eksternal seperti pengakuan, atau tekanan sosial. Individu mungkin melakukan hal tertentu untuk mendapat pengakuan sosial.

### **2.1.1.3. Indikator Motivasi**

Berikut merupakan indikator motivasi kerja. (Rozalia et al., 2022)

### 1. Semangat kerja

Semangat kerja yang dimaksud adalah dorongan atau pun sebuah keinginan untuk melakukan atau menyiapkan tugas dalam menjalankan perannya. Hal ini mencerminkan tingkat dedikasi dan komitmen individu terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mereka. Individu yang menyandang antusiasme kerja yang terus meningkat cenderung lebih produktif.

### 2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang positif akan membantu dalam meningkatkan motivasi individu agar dapat memberikan yang terbaik. Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik seperti kebisingan, letak ruang kerja dan lainnya. Kondisi sosial yang mencakup hubungan antar rekan kerja.

### 3. Penghargaan

Penghargaan dari perusahaan dapat diberikan dalam bentuk bonus berupa tambahan gaji ataupun penghargaan lainnya yang dapat memicu motivasi individu semakin meningkat.

### 4. Pendapatan

Salah satu hal utama yang membuat individu memiliki motivasi yang tinggi tentu berasal dari pendapatan. Dengan memberikan pendapatan yang sesuai dengan beban tugas yang diberikan dapat menstabilkan motivasi individu. Hal ini

dikarenakan pendapatan memiliki pengaruh yang besar dalam berbagai perspektif kehidupan individu. Seperti pemenuhan kebutuhan dasar, kualitas hidup dan kemampuan untuk mencapai tujuan finansial.

## **2.1.2. Pengalaman Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah kemampuan individu memperoleh pengetahuan dan juga keterampilan yang didapatkan dari lama waktu bekerja dan juga tingkat pemahaman dan keterampilan individu. (Apyani & Siagian, 2023).

Pengalaman kerja merujuk pada metode di mana individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan terkait suatu pekerjaan melalui keterlibatan mereka dalam kegiatan pekerjaan tersebut. Faktor ini menjadi salah satu elemen yang berdampak pada kemajuan dan perkembangan perusahaan.. (Ariani et al., 2020).

Pengalaman kerja dapat didefinisikan sebagai validasi dari kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Individu yang memiliki banyak pengalaman kerja dianggap mengantongi kemampuan yang lebih besar daripada individu yang memiliki sedikit pengalaman kerja. (Yasin et al., 2021).

Pengalaman kerja dapat membantu individu menempatkan diri dalam berbagai kondisi, membuat individu lebih berani dalam mengambil resiko, membantu individu dalam pengambilan keputusan, membuat individu lebih berani dalam menghadapi tantangan, dan menciptakan individu yang handal dalam bidangnya. (Octavianus et al., 2019).

Pengalaman kerja dapat diartikan sebagai posisi yang pernah diemban sebelumnya dalam rentang waktu tertentu. Individu dengan pengalaman kerja yang banyak lebih memiliki sedikit resiko untuk melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja menyanggah konsekuensi yang besar terhadap perkembangan suatu perusahaan. (Husain, 2020).

Pengalaman kerja merupakan salah satu aspek bagi individu untuk meninggikan produktivitas. Individu dengan pengalaman kerja lebih banyak mampu menyesuaikan diri sedangkan individu dengan pengalaman kerja lebih sedikit akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri. (Pitriyani, 2020).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan pengalaman kerja merupakan lama waktu seorang individu dalam melakukan pekerjaan. Pengalaman kerja ini memiliki pengaruh yang besar terhadap kapasitas yang dimiliki oleh seorang individu. Pengalaman kerja mencakup tugas, tanggung jawab, pencapaian, serta keterampilan yang diperoleh individu.

### **2.1.2.2. Faktor Pengalaman Kerja**

Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. (Pitriyani, 2020).

#### **1. Latar Belakang**

Latar belakang ini merujuk pada sejarah dan juga pengalaman kerja seseorang. Hal ini mencakup tentang pekerjaan sebelumnya, tugas yang telah dilakukan sebelumnya, dan juga kemajuan dalam karir. Latar belakang ini dapat bermanfaat bagi individu dalam mendalami sejauh mana kemampuan mereka dengan pekerjaan mereka.

#### **2. Bakat dan Minat**

Bakat adalah kemampuan yang bersumber dari internal individu. Individu yang mampu menggabungkan pekerjaan dengan bakat mereka cenderung lebih efisien dan gesit dalam melaksanakan tugas mereka.

Minat adalah ketertarikan atau preferensi individu terhadap suatu hal. Hal ini dapat bervariasi tergantung individu itu sendiri. Individu yang bekerja sesuai dengan minatnya biasanya akan lebih termotivasi dan juga lebih produktif.

#### **3. Sikap dan Kebutuhan**

Sikap mengacu pada pandangan, dan sikap individu terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan dan tempat mereka bekerja. Sikap positif yang diberikan individu



dapat meningkatkan produktivitas sedangkan sikap negatif yang diberikan individu dapat memicu sebuah konflik.

Kebutuhan mengacu pada hal yang dibutuhkan oleh individu dalam mencapai kepuasan kerja dan hasil kinerja yang baik. Kebutuhan individu meliputi kebutuhan dasar seperti pendapatan, kondisi kerja yang aman dan nyaman. Kebutuhan sosial seperti menjalin hubungan yang positif dengan atasan dan teman sekerja. Kebutuhan pertumbuhan mencakup pengembangan karir.

#### 4. Kemampuan Analisis

Kemampuan analisis mengacu pada kemampuan individu untuk menguraikan, memahami, dan mengevaluasi informasi yang relevan dalam pekerjaan mereka. Kemampuan ini sangat penting dalam segala bidang.

#### 5. Keterampilan dan Kemampuan Teknik

Keterampilan mengacu pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas tertentu. Keterampilan dapat diukur dari berbagai hal seperti kepemimpinan, kemampuan untuk berkomunikasi, dan juga keterampilan khusus dalam bidangnya. Kemampuan teknik mengacu pada pengetahuan dan pemahaman mendalam mengenai prinsip, konsep dan metode yang berkaitan dalam bidang pekerjaan tersebut.

Keterampilan dan kemampuan teknik ini sering menjadi dasar untuk mencapai hasil yang diinginkan dan membangun reputasi yang kuat bagi perusahaan.

### **2.1.2.3. Indikator Pengalaman Kerja**

Berikut merupakan indikator pengalaman kerja. (Yasin et al., 2021)

#### **1. Lama Waktu atau Masa Kerja**

Durasi atau jangka waktu bekerja mengacu pada jumlah tahun atau bulan yang telah dihabiskan individu dalam suatu pekerjaan tertentu. Hal ini digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana individu tersebut memiliki pengalaman dalam bidang tertentu.

#### **2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki**

Hal ini mengacu pada cara untuk mengukur atau menggambarkan tingkat ilmu dan kapabilitas yang dimiliki individu berdasarkan pengalaman kerja mereka. Tingkat pengetahuan individu dapat terdiri dari pengetahuan umum, pengetahuan teknis, dan pengetahuan industri. Tingkat keterampilan individu dapat terdiri dari keterampilan teknis, keterampilan analitis, dan keterampilan lainnya.

#### **3. Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan**

Kemampuan seseorang untuk menguasai kaidah mengerjakan pekerjaan dan menjalankan instrumen dengan efektif dan sinkron dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan sejauh mana individu telah mengembangkan

kapabilitas, pemahaman dan kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

### **2.1.3. Stres Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah situasi yang membuat individu merasa tidak nyaman terhadap pekerjaan, situasi, atau tempat mereka bekerja. (Nangoy et al., 2020).

Stres kerja merupakan situasi yang dialami individu yang berkaitan dengan emosi, proses berpikir, dan kondisi individu yang berkaitan dengan pekerjaan atau lingkungan mereka bekerja. (Ahmad et al., 2019).

Stres kerja merupakan desakan yang didapat dari individu dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi kondisi psikologis individu yang dapat berubah menjadi sebuah penyakit yang mempengaruhi fisik individu. Hal ini dapat dipicu dari kewajiban kerja yang berlebihan, konfrontasi antar rekan kerja, waktu bekerja, dan tuntutan tugas yang berlebihan. (Pajow et al., 2020).

Stres adalah kondisi yang dinamis antar individu dengan ketidakleluasaan, atau permintaan yang sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian yang akan berujung pada kegelisahan individu tersebut. (Haryanti & Ardana, 2020).

Stres kerja dapat diartikan sebagai dampak negatif terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan stres kerja memiliki potensi untuk mengganggu produktivitas individu dalam bekerja. Selain itu, dapat menimbulkan berbagai macam masalah seperti individu yang sakit dan waktu yang terbuang secara percuma. Stres kerja yang berlebihan dapat berpengaruh terhadap pola perilaku, psikologis dan emosional individu yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja individu tersebut. (Siagian & Wasiman, 2020).

Stres kerja merupakan kondisi ketika individu terus menekan diri di luar batas kemampuannya. Jika hal ini diabaikan begitu saja dan tidak segera mendapatkan penanganan akan berdampak negatif terhadap individu tersebut dan juga perusahaan. Stres sendiri tidak muncul begitu saja. Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi stres tersebut muncul seperti beban kerja yang melampaui, pengawasan kerja yang mengintimidasi dan masih banyak lainnya. (Parasian & Adiputra, 2021)

Mengacu pada beberapa definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi ketika individu mengalami tekanan, ketegangan, atau kecemasan yang disebabkan oleh faktor-faktor terkait pekerjaan. Hal ini dapat ditimbulkan oleh berbagai hal seperti beban kerja yang berlebihan, konflik yang muncul, atau ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu.

### **2.1.3.2. Faktor Stres Kerja**

Berikut merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja. (Riny Chandra, 2020).

#### **1. Penyebab Fisik**

Faktor fisik dalam stres kerja mencakup kebisingan, di mana paparan berkelanjutan terhadap kebisingan dapat menimbulkan stres pada individu. Selain itu, kepenatan juga dapat menjadi penyebab stres karena kemampuan kerja yang menurun. Lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti akomodasi yang tidak memadai juga dapat membuat individu mengalami stres.

#### **2. Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu lewat batas juga bisa membuat individu mengalami stres yang berlebihan. Hal ini dapat diakibatkan oleh tuntutan tugas yang diberikan terlalu tinggi atau di luar kemampuan individu.

#### **3. Kebebasan**

Kebebasan yang diberikan tidak selalu menjadi hal yang menyenangkan bagi individu. Beberapa individu akan mengalami kesulitan dalam bertindak atau pengambilan keputusan jika diberikan kebebasan. Hal ini membuat mereka merasa adanya ketidakpastian yang akan menyebabkan stres bagi individu tersebut.

#### **4. Kesulitan**

Kesulitan yang dialami dari luar pekerjaan seperti masalah keuangan, kehidupan pribadi, juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas individu. Hal ini akan mempengaruhi tingkat stres individu dalam bekerja.

#### **2.1.3.3. Indikator Stres Kerja**

Berikut merupakan indikator stres kerja. (Ahmad et al., 2019).

##### **1. Tuntutan Tugas dan Peran**

Tuntutan tugas dan peran mengacu pada tanggung jawab dan fungsi yang harus dilakukan individu dalam suatu pekerjaan. Tugas adalah pekerjaan atau aktivitas tertentu yang harus dilakukan oleh individu. Peran merujuk pada posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi sosial.

##### **2. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi dengan hierarki yang sangat tinggi dapat menyebabkan stres kerja karena individu mungkin merasakan tekanan dari atasan untuk mencapai target.

##### **3. Kepemimpinan Organisasi**

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola stres kerja. Pemimpin yang efektif dapat membantu mengurangi stres kerja dengan memberikan dukungan emosional, pembagian beban kerja yang

sesuai, komunikasi yang jelas, keputusan yang bijak, menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja sama dengan hasil kerja individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat diukur dengan kuantitas dan kualitas. (Purba et al., 2014).

Kinerja merupakan hasil dari suatu metode pekerjaan yang terarah, dilaksanakan pada periode dan area tertentu oleh individu yang terkait dengan organisasi. (Eunike & Mauli, 2020).

Kinerja adalah hasil dari apa yang telah dikerjakan. Pencapaian prestasi individu sesuai dengan tugas yang diberikan. Prestasi ini diukur dalam batas waktu tertentu sesuai dengan persetujuan yang telah disetujui sebelumnya. (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Kinerja merupakan peranan dari motivasi dan keefektifan individu dalam melaksanakan kewajiban yang membutuhkan keahlian tertentu. Hal ini juga merujuk pada cara berperilaku dan bekerja individu dalam menyiapkan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. (Fitriana & Mauli Siagian, 2020).

Kinerja mencakup standar hasil kerja, incaran atau target kriteria yang telah disepakati terdahulu. Kinerja memerlukan penilaian. Hal ini bertujuan untuk

memberikan sebuah peluang kepada individu terhadap perkembangan karir mereka. Perusahaan juga dapat menetapkan pemberian pendapatan, memberikan promosi dan berbagai hal lainnya. (Ariani et al., 2020).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dinyatakan bahwa kinerja merupakan pemenuhan tugas, tanggung jawab, dan target individu yang telah disepakati bersama dalam lingkungan kerja. Evaluasi terhadap kinerja sering dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur kontribusi individu terhadap perusahaan. Hal-hal seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, keterlambatan, inisiatif dapat mempengaruhi kinerja suatu individu.

#### **2.1.4.2. Faktor Kinerja**

Berikut merupakan beberapa faktor kinerja. (Octavianus et al., 2019)

##### **1. Kualitas yang dihasilkan**

Kualitas yang dihasilkan dalam kinerja dapat mencakup berbagai macam seperti efisiensi suatu sistem, kecepatan, akurasi, keandalan dan banyak hal lainnya.

##### **2. Kuantitas yang dihasilkan,**

Kuantitas yang dihasilkan merujuk pada besaran atau volume pekerjaan yang telah dikerjakan dalam suatu tugas. Jumlah ini dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaannya.



### 3. Waktu Kerja,

Waktu kerja yang efektif dan produktif dapat berdampak besar pada kinerja. Hal ini mencakup perencanaan waktu, focus dan konsentrasi, istirahat, manajemen tugas, dan evaluasi dan peningkatan.

### 4. Kerja sama,

Hal ini menjelaskan suatu kelompok saling bekerja sama untuk mencapai target atau hasil yang lebih baik. Ini melibatkan berbagi pengetahuan, koordinasi tugas, dan berkolaborasi secara efektif. Kerja sama dalam kinerja juga dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja.

#### **2.1.4.3. Indikator Kinerja**

Berikut merupakan indikator kinerja. (Ahmad et al., 2019)

#### 1. Kuantitas,

Kuantitas mengukur sejauh mana suatu tugas atau aktivitas telah dilaksanakan atau mencapai target yang telah ditetapkan dalam hal jumlah, volume, atau frekuensi.

#### 2. Kualitas,

Kualitas merupakan salah satu aspek krusial dalam mengukur sejauh mana suatu proses telah mencapai standar atau tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mengacu pada produk, layanan, atau proses memenuhi atau melampaui standar yang telah ditentukan.

### 3. Keandalan,

Keandalan mengacu pada kinerja yang dapat diandalkan atau kekonsistenan dalam mengukur kinerja suatu entitas, seperti perusahaan, organisasi, atau individu. Hal ini merupakan salah satu poin penting dalam pengukuran kinerja, karena kinerja yang buruk dapat mengarah pada pengambilan keputusan yang buruk juga.

### 4. Kehadiran,

Kehadiran dapat membantu dalam mengukur tingkat kepatuhan atau ketepatan waktu individu dalam memenuhi kewajiban mereka.

### 5. Kemampuan Bekerja Sama

kemampuan bekerja sama dalam sebuah kinerja diukur melalui keberhasilan suatu proyek, kolaborasi, kemampuan berkomunikasi, kontribusi, kemampuan resolusi konflik, dan banyak hal lainnya.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Merupakan referensi yang sudah diberikan oleh para peneliti guna melengkapi konsep dalam melakukan tinjauan penelitian. Penulis memilih beberapa penelitian yang digunakan untuk memperkaya tinjauan penelitian ini. Berikut adalah hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Jamari Wau & Purwanto 2021 (Sinta 2)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Liner Berganda	Pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan.
2	Welly Hansen (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada yeakin plastic industry.	Analisis Regresi Liner Berganda	Secara bersamaan Variabel motivasi dan disiplin kerja punya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry
3	Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Liner Berganda	Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi dan semakin kondusif disiplin kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Tabel 2.2 Lanjutan

4	Joni Heruwanto (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang	Analisis Regresi Linear Berganda	Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusamulti Centralestari.
5	Dina Riskha Ariani (2020)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries	Analisis Regresi Liner Berganda	Motivasi lingkungan kerja dan pengalaman sangat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries.
6	Yuliyah Ahmad (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado	Analisis Regresi Liner Berganda	Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
7	Yasin (2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng	Analisis Regresi Liner Berganda	Pengalaman kerja, Pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten soppeng

Sumber: Data Sekunder, 2023

## 2.3. Kerangka Pemikiran

### 2.3.1. Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki kaitan dengan sikap dan juga nilai dari internal individu yang dapat memprovokasi individu untuk membuat atau menyalurkan serangkaian kegiatan guna mencapai tujuan atau hasil yang optimal. Motivasi inilah

yang dapat mendorong semangat kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. (Ariani et al., 2020)

Kinerja merujuk pada hasil yang diraih oleh individu dalam menjalankan peran atau tugasnya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan ini dapat digunakan sebagai pedoman dalam menentukan kemajuan suatu proyek dalam perusahaan, menentukan perilaku individu, dan beberapa hal lainnya. (Octavianus et al., 2019)

Hal tersebut menunjukkan korelasi antara semangat seorang individu terhadap kinerja individu tersebut. Individu yang memiliki motivasi tinggi tentu dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan dan juga lebih fleksibel dalam menyelesaikan masalah.

### **2.3.2. Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

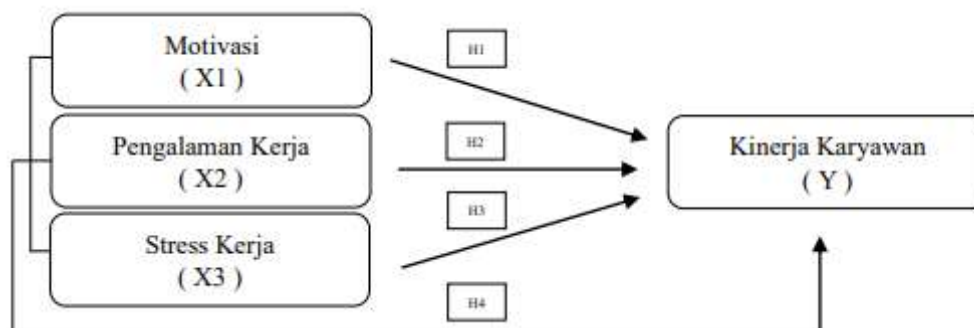
Pengalaman kerja berasosiasi dengan kecakapan yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan peran atau tugasnya. Pengalaman kerja ini juga memiliki kaitan dengan masa kerja individu. Individu yang mengantongi pengalaman kerja yang lebih banyak diharapkan untuk memiliki kemampuan yang lebih daripada individu yang lebih sedikit pengalaman kerjanya. Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak juga diharapkan lebih mampu dalam menyelesaikan suatu masalah. (Yasin et al., 2021)

Kinerja karyawan berasosiasi dengan hasil yang telah dicapai oleh individu. Individu yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dianggap dapat memberikan kinerja yang lebih baik dibanding individu yang memiliki pengalaman kerja yang sedikit

### 2.3.3. Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merujuk pada situasi yang mendorong atau menekan individu diluar batas kemampuan mereka. Hal ini akan membuat individu merasa tidak puas dan jika dibiarkan begitu saja tanpa adanya solusi tentu akan berdampak terhadap kesehatan individu dan juga perkembangan perusahaan. Stres kerja ini dapat timbul dari berbagai macam hal, seperti masalah pribadi individu ataupun lingkungan kerja individu yang tidak mendukung. (Parasian & Adiputra, 2021)

Individu yang memiliki kinerja yang baik tentu dianggap memiliki stres kerja yang rendah dibanding karyawan yang memiliki kinerja yang kurang. Stres ini tentu memiliki efek yang cukup besar terhadap kinerja seorang individu. Berdasarkan pembahasan tersebut, maka peneliti memiliki konteks pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

#### **2.4. Hipotesis**

1. H1 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Martindo Fine Foods
2. H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Martindo Fine Foods
3. H3 : Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Martindo Fine Foods
4. H4 : Diduga motivasi, pengalaman kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Martindo Fine Foods