# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## Landasan Teori

### Kinerja Karyawan

#### Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adha *et al*., 2019).

Menurut Moeheriono (2012: 95), kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seseorang terhadap suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi.

#### Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016: 189-183) yaitu:

1. Gaya kepemimpinan;
2. Motivasi kerja;
3. Disiplin kerja;
4. Lingkungan kerja;
5. Stres kerja.

#### Indikator kinerja.

Menurut (Adha *et al*., 2019) indikator-indikator mengenai kinerja karyawan antara lain:

1. Tingkat kerapian pekerjaan.

Tingkat kerapian pekerjaan mampu memberi pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

1. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya.

1. Kualitas pekerjaan.

Kualitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.

1. Kuantitas pekerjaan.

Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

1. Pengetahuan kerja.

Mampu menganalisis dan megetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

### Stres Kerja

#### Definisi Stres kerja

Stres kerja menurut (Setyawati *et al*., 2018) adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi pada karyawan atau seseorang yang diharapkan boleh mencapai solusi dan hasil yang diminta oleh perusahaan atau individu lainnya agar sesuai dengan target perusahaan yang akan dicapai nantinya berdasarkan apa yang dibuat sesuai tugas masing-masing (Ratnasari & Purba, 2019). Stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stress kerja ini tampak dari antara emosi tidak stabil,perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan mengalami gangguan pencernaan (Sutrisno & Suhendi, 2019). Menurut Hasibuan (2013: 204) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat disimpulkan stres kerja adalah kondisi karyawan yang mengalami suatu ketegangan dan rasa tertekan yang bisa mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang yang menimbulkan ketidaknyamanan karyawan.

#### Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres kerja

Hamali (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah:

1. Lingkungan fisik;
2. Stres karena peran dan tugas;
3. Penyebab stres antar pribadi;
4. Organisasi.

#### Indikator Stres kerja

Menurut (Effendy & Fitria, 2019) indikator stres kerja adalah :

1. Beban Kerja;
2. Waktu Kerja;
3. Penilaian Kinerja;
4. Konflik.

### Motivasi

#### Definisi Motivasi

#### Motivasi menurut (Sandhu *et al*., 2017) adalah sesuatu yang membuat orang tersebut bertindak, dan melanjutkannya dalam tindakan yang sudah dimulai. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Andayani & Tirtayasa, 2019). Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang yang membangkitkan kita agar melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

#### Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor motivasi ada tujuh menurut Sunyoto (2013), yaitu:

1. Promosi;
2. Prestasi kerja;
3. Pekerjaan itu sendiri;
4. Penghargaan;
5. Tanggung jawab;
6. Pengakuan;
7. Keberhasilan dalam bekerja.

#### Indikator Motivasi

Menurut (Adha *et al*., 2019) indikator-indikator mengenai motivasi antara lain:

1. Kebutuhan Fisik.

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

1. Kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

1. Kebutuhan sosial.

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

1. Kebutuhan akan penghargaan.

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

1. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

### Disiplin Kerja

#### Pengertian disiplin kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017 : 444). Disiplin kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standard organisasi di perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan (Mangkuprawira, 2017: 122). Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada (Isvandiari & Idris, 2018). Menurut (Hustia, 2020) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang ditetapkan suatu perusahaan untuk dipatuhi bersama yang sifatnya memaksa untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan.

#### Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Hustia, 2020) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Frekuensi kehadiran;
2. Tingkat kewaspadaan;
3. Ketaatan pada standar kerja;
4. Ketaatan pada peraturan kerja;
5. Etika kerja.

#### Indikator disiplin kerja

#### Menurut (Hustia, 2020) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

1. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

1. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

1. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

## Penelitian yang relevan

Tabel II. 1 Penelitian yang relevan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Judul, Nama Peneliti & Tahun | Metode Penelitian | Hasil / Temuan |
| 1 | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember  (Adha *et al*., 2019) | Kuantitatif  Populasi : 32 orang  Sampel : 32 orang  Metode sampling jenuh  Metode analisis regresi linier berganda dan hipotesis | 1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu  (Harahap & Tirtayasa., 2020) | Kuantitatif  Populasi : 35 orang  Sampel : 35 orang  Metode sampling jenuh  Metode analisis regresi linier berganda dan hipotesis | Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. |
| 3 | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja  Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.  Modernland Realty, Tbk)  (Effendy & Fitria, 2019) | Kuantitatif  Populasi : 70 orang  Sampel : 70 orang  Metode sampling jenuh  Metode analisis regresi Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas,  serta Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji  Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.” | Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan |
| 4 | Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multritran Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018  (Pasaribu & Yanuarso, 2021) | Kuantitatif  Populasi : 50 orang  Sampel : 50 orang  Metode simpel random sampling  Metode analisis regresi linier berganda dan hipotesis | Stres kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Multitran Abadi Srengseng Jakarta Barat |
| 5 | Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai  (Andayani & Tirtayasa, 2019) | Kuantitatif  Populasi : 81 orang  Sampel : 81 orang  Metode sampling jenuh  Metode analisis regresi linier berganda dan hipotesis | 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. |
| 6 | Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  Karyawan  (Setyawati *et al*., 2018) | Kuantitatif  Populasi : 162 orang  Sampel : 115 orang  Metode tehnik sampel random sampling  Metode analisis regresi Uji T dan Uji F | 1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera  (Halim & Andreani, 2017) | Kuantitatif  Populasi : 35 orang  Sampel : 35 orang  Metode tehnik sensus seluruh populasi penelitian  Metode analisis regresi linier berganda dan hipotesis | Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 8 | Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  Pada Pt. Bangun Sinar Indonesia Jakarta  (Sutrisno & Suh endi, 2019). | Kuntitatif  populasi : 50 responden  sampel : 50 responden  metode sampel jenuh  metode analisis regresi, analisis  koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis | Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bangun Sinar Indonesia. |
| 9 | Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Hutama Sukses    (Ratnasari & Purba, 2019) | Kuantitatif  Populasi : 40 orang  Sampel : 40 orang  Dengan metode sensus  Metode analisis regresi linier berganda dan hipotesis | 1. konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 10 | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi  (Hustia, 2020) | Kuantitatif  Populasi : 280 orang  Sampel : 74 orang  Cluster Random  Sampling  Metode analisis regresi linier berganda dan hipotesis | 1. Motivasi kerja,lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang) 2. Motivasi berpengaruh sifnifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi(kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang) 3. Lingkungan kerja berpengaruh sifnifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi(kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang) 4. Disiplin kerja berpengaruh sifnifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi(kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang) |
| 11 | *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*  (Arif *et al*., 2019) | Kuantitatif  Populasi : 47 orang  Sampel : 47 orang  Tehnik sampling jenuh  Teknik analisis:  Analisis regresi linear berganda | 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Dinas Bina MargaJalan dan Jembatan di Provinsi Sumatera Utara 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai padaUnit Pelaksana Teknis Konstruksi Dinas Bina MargaJalan dan Jembatan di Provinsi Sumatera Utara 3. Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan PembangunanUnit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan di Provinsi Sumatera Utara |
| 12 | *Effect of Employee Motivation on Employee Performance*  (Sandhu *et al*., 2017) | Penelitian kuantitatif  populasi : 120 orang  sampel : 100 orang.  Tehnik sampel jenuh  Teknik analisis:  Analisis regresi linear berganda | Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BZU Shiwal |
| 13 | *The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of*  *Work On Employee Performance In Pt. Lestarindo Perkasa*  (Esthi & Inggritz Savhira, 2019) | Kuantitatif  Populasi : 75 orang  Sampel : 75 orang  Tehnik sampling jenuh  Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis | 1. pelatihan kerja berpengaruh positif dan signiifikan terhadap kinerja karyawan. 2. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 14 | *The Effect of Financial Compensation, Supervision and Job Stres on Employee Performance at PT Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan*  (Andronicus *et al*., 2020) | Jenis penelitian:  Kuantitatif  Teknik sampling: *sampling jenuh*  Populasi: 65 orang  Sampel: 65 orang  Teknik analisis:  Analisis regresi linear berganda | 1. Kompensasi finansial, pengawasan dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan 2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan 3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan 4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan |
| 15 | *The influence of work discipline and work stres on employee performance (Case study at CV Rimba Jaya)*  (Gustama & Tarmidi, 2021) | Jenis penelitian:  Kuantitatif  Teknik sampling:  Sampling jenuh  Populasi: 65 orang  Sampel: 65 orang  Teknik analisis:  Analisis regresi linear berganda | 1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Rimba jaya 2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Rimba jaya 3. Disiplin dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Rimba jaya   . |

## Kerangka Berfikir

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dijabarkan, berikut kerangka pemikiran pada penelitian ini:

**Gambar II.1**

**Kerangka Berpikir**

**Motivasi**

**(X2)**

**Disiplin Kerja**

**(X3)**

**Kinerja Karyawan**

**(Y)**

**Stress Kerja**

**(X1)**

Keterangan :

Sumber pendukung kerangka pemikiran

* 1. (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Adha *et al*., 2019)
  2. (Setyawati *et al*., 2018), (Sutrisno, 2019), (Ratnasari & Purba, 2019)
  3. (Andayani & Tirtayasa, 2019) (Sandhu *et al*., 2017)
  4. (Esthi & Inggritz Savhira, 2019) (Hustia, 2020) (Isvandiari & Idris, 2018)

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Stres kerja, Motivasi, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metal Fastindo Abadi Solo
2. Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Metal Fastindo Abadi Solo.
3. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Metal Fastindo Abadi Solo.
4. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Metal Fastindo Abadi Solo.