

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada keberhasilan sebuah perusahaan tidak terlepas dengan adanya peranan penting dari adanya sumber daya manusia (MSDM), dimana sumber daya manusia merupakan aset yang berperan utama sebagai aspek yang mampu menunjang performa perusahaan dari cara pengalokasian tugas yang dilakukan secara langsung, hal tersebut berkaitan dengan teori yang dikemukakan (Sugianingrat & Sarmawa, 2020), yakni sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan, sedangkan berdasarkan Hasibuan (Malayu Hasibuan, 2019), mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hal tersebut mempertegas inti dari adanya fungsi manajemen sumber daya manusia yang dianggap penting untuk mengelola tenaga kerja yang ada, berkaitan dengan perekrutan, pengolahan dan pengarahan karyawan, serta memberikan penguatan dan pengetahuan agar terealisasinya tujuan perusahaan.

Adapun berbagai tantangan dan praktek MSDM terjadi, meliputi : orientasi pada pengendalian dan pemberdayaan personel yang tidak berkembang, ketidaktepatan pada implementasi strategi, penerapan horison waktu jangka pendek untuk pendidikan dan pelatihan sdm (biaya vs investasi sdm), dan konsep manajemen

ambiguitas, dengan begitu maka diperlukan adanya reposisi peran sdm dalam sebuah organisasi, dimana tujuan dari adanya peranan reposisi yakni, untuk memperoleh praktik sdm yang kuat dalam organisasi, adapun cara yang digunakan menggunakan 2 cara, meliputi: Reposisi perilaku dilakukan melalui implementasi strategi oleh organisasi, seperti: strategi diferensiasi, strategi fokus, dan strategi biaya rendah dan Reposisi kompetensi dilakukan melalui pemberian perhatian melalui pada kompetensi input, kompetensi transformasional dan kompetensi output yang merupakan implementasi sesungguhnya dalam praktik MSDM, hal tersebut tidak terlepas dari adanya teori yang dinyatakan oleh Rivai dan Sagala (2013), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi.

2.2 Motivasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Menurut Mangkuprawira (2002) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai sesuatu yang spesifik sesuai dengan tujuan individunya, prinsip sikap dan nilai merupakan wujud tak kasat mata yang memberikan kekuatan untuk mendorong setiap individu berperilaku mencapai

tujuan, dengan adanya hal tersebut maka mampu diartikan dengan kemampuan karyawan berdasarkan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik jika karyawan memiliki penerapan kemampuan yang diperoleh dari adanya pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman yang lebih banyak.

Menurut Maslow (2019) hirarki kebutuhan pada manusia terdiri dari beberapa kebutuhan, yang meliputi: Kebutuhan fisiologis (kebutuhan untuk makan dan minum serta perlindungan diri, bernapas dan seksual, kebutuhan ini merupakan tingkat dasar pada piramida kebutuhan hirarki manusia), kebutuhan rasa aman (kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan dan lingkungan hidup), kebutuhan untuk merasa memiliki (yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai), kebutuhan akan harga diri (yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain) dan kebutuhan akan mengaktualisasikan diri (yaitu kebutuhan yang menggunakan kemampuan, skill dan potensi serta kebutuhan untuk berpendapat mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu).

Sedangkan menurut Robbins (2019) motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*Intercity*), arahan (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu mencapai tujuan, namun dari banyaknya teori yang dikemukakan para ahli dan juga dijabarkan pada beberapa penelitian dengan makna yang terdapat untuk kemudian dikembangkan dan diteliti menyesuaikan berdasarkan topic penelitian guna memperoleh relevansi hasil dari tingkat signifikansi yang dibuat.

Berdasarkan gagasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dimiliki individu yang dapat menimbulkan keinginan untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu.

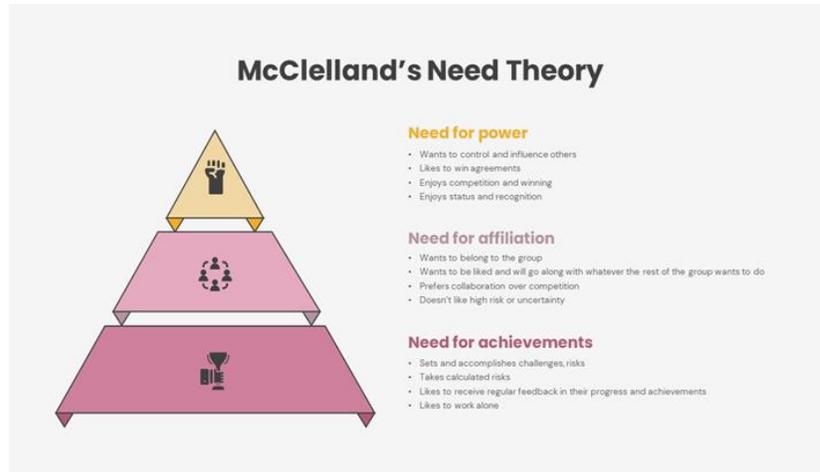
2.2.1 Indikator Motivasi

1. Kebutuhan Prestasi (*need for achievement*) adalah dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasarkan seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses, adapun sumber-sumber yang meliputi, seperti: dorongan orang tua, menghargai kesuksesan, mengasosiasikan prestasi dengan perasaan positif, berhubungan dengan orang lain bukan atas dasar keuntungan, memiliki pribadi yang kuat, serta senantiasa mempunyai keinginan untuk menjadi efektif, adapun seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dicirikan dengan pribadi yang menghargai waktu (disiplin), tekun, bertahan dalam tekanan, kreatif, inovatif, selalu mencari umpan balik terhadap pekerjaan, cenderung individualis, dan mencapai standar kinerja yang tinggi;
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa, sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, biasanya berbentuk ekspresi individu yang ditujukan kepada orang lain agar ia tanpa dipaksa bersikap seperti dikehendaki individu tersebut, adapun seseorang yang memiliki motivasi berkuasa dapat dicirikan dengan pribadi yang suka

organisasi, suka mengatur, memperhatikan penampilan, suka akan kompetisi, lebih mengejar *prestise* daripada prestasi, memanfaatkan atau memeralat teman untuk karirnya, ambisi kekuasaan;

3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan (*need for affiliation*) adalah hasrat untuk melakukan hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab adapun seseorang yang memiliki motivasi afiliasi dicirikan dengan pribadi yang komunikatif, memiliki banyak teman, kesediaan mendengarkan, menjadi negosiator ulung, solider terhadap permasalahan orang lain dan cenderung tidak menunda pekerjaan. Berkaitan dengan adanya penjabaran teori dengan relevansi penggunaan teori dengan fenomena yang terjadi, sehingga mampu dikaitkan validitas hasil yang ditimbulkan, karena adanya kecocokan maka teori kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland dirasa dapat digunakan pada penelitian ini.

Gambar 2. 1 Bagan Theory of needs



Sumber data: google

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2019) disiplin kerja, merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi, sedangkan (Dewi dan Harjoyo, 2019) memiliki pendapat dimana secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran latihan dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2018), kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dimana kedisiplinan memiliki fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia, semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik tersebut, maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat kita tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota perusahaan dapat mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib perusahaan dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2.3.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2020) disiplin kerja memiliki 5 komponen dasar yang digunakan menjadi acuan teori penelitian yang berguna untuk melakukan pengukuran penilaian yang ada untuk dinilai tingkat signifikansi data diantaranya, yakni:

- a. Frekuensi kehadiran, merupakan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja;
- b. Ketaatan pada peraturan kerja, pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoma kerja yang ditetapkan oleh perusahaan;
- c. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya;
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien;

- e. Bekerja etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.4 Stress Kerja

Menurut Robbin (2018) stress kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan. Dengan adanya stress kerja yang terdapat pada karyawan yang ada pada suatu instansi maupun organisasi sangat memiliki pengaruh yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stress kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat yang menyebabkan kinerja karyawan dapat menurun, melihat dengan adanya hal tersebut maka stress kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (King., 2018).

Sedangkan menurut Wulansari & Nasution (2015) stress kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang muncul dari diri ketika bekerja yang diakibatkan adanya tuntutan dari pekerjaan dan ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima oleh karyawan.

2.4.1 Indikator Stress Kerja

Berdasarkan kutipan ILO (*International Labour Organization*) kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stress kerja ada 6 yakni:

1. Desain tugas, seperti beban kerja yang terlalu berat, kurangnya waktu untuk beristirahat, jam kerja yang terlalu panjang, rutinitas yang membosankan atau target yang sulit dicapai berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja;
2. Gaya manajemen yang stressful, seperti kurang melibatkan karyawan atau pekerja dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi yang kurang atau kebijakan manajemen yang terlalu kejam (*lack of family – friendly policies*) yang hanya mementingkan faktor efisien dan mengabaikan faktor manusiawi;
3. Hubungan interpersonal yang tidak kondusif, seperti terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama, krisis toleransi, dan sebagainya;
4. Peranan kerja yang tidak jelas, seperti konflik peranan, ketidakjelasan hasil kerja yang bisa diharapkan atau terlalu banyaknya tanggung jawab yang dibebankan;

5. Nasib karir yang tidak jelas, seperti terjadi ketidak amanan (*Insecurity*), tidak ada kesempatan untuk berkembang, tidak diberikan peluang untuk lebih maju, cepat melakukan perubahan yang tidak mempertimbangkan kesiapan pekerja, dan lain-lain;
6. Kondisi lingkungan yang mengancam keselamatan, seperti lingkungan yang tidak nyaman, tidak sehat dan tidak leluasa.

Dari adanya penjabaran diatas maka teori yang dikemukakan mengenai stresss kerja oleh (Wulansari & Nasution, 2015) dimana indikator yang digunakan guna memperdalam penelitian yang relevan dengan topik pada penelitian ini dimana terdapat 6 indikator yang sudah dijabarkan diatas, diharapkan dapat memberikan perubahan yang signifikan terhadap perubahan berdasarkan penelitian dengan indikator penilaian yang terdapat didalamnya, sehingga penelitian ini menjadi baik dan dapat diterapkan guna memajukan yang dapat membantu memberikan keuntungan baik untuk karyawan maupun instansi maupun organisasi yang ada.

2.5 Kinerja Karyawan

Menurut AP Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dimana faktor secara kualitas dalam hal ini meliputi (akurat dan tidak ada kesalahan) dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan secara kuantitas meliputi (mencapai target

waktu dan output) dalam menyelesaikan pekerjaannya pekerjaan selesai tepat waktu memiliki tanggung jawab pada penyelesaian tugas dan komitmen, disiplin dalam bekerja, termotivasi dalam bekerja, penuh kreatif dan inovatif, dapat diandalkan, tidak mudah mengeluh ketika sedang sibuk dalam bekerja, selalu bekerjasama dengan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang didapatkan yang berupa kuantitas dan kualitas atas tanggung jawab dari tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan mempertimbangkan moral, serta etika dalam menjalankan tujuan.

2.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Payaman S Simanjuntak (2011) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dibagi menjadi tiga kelompok yakni:

1. Kompetensi Individu: Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh faktor yang dikategorikan menjadi dua, diantaranya:
 - a. Kemampuan serta keterampilan kerja;
 - b. Motivasi dan Etos Kerja.
2. Faktor Dukungan Organisasi. Kinerja masyarakat bergantung pada dukungan organisasi, yaitu:
 - a. Pengorganisasian;
 - b. Penyediaan sarana dan prasarana kerja;

- c. Pemilihan teknologi;
- d. Kenyamanan lingkungan kerja;
- e. Kondisi dan syarat kerja

2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut AP Mangkunegara (2017) indikator kinerja karyawan terdapat 5 indikator yakni:

- a. Kualitas kerja, merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti yang menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas;
- b. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya;
- c. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan;
- d. Kerjasama, merupakan usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama;
- e. Inisiatif, yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melakukan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

Berdasarkan paparan diatas sebagai indikator dalam penelitian yang dibuat oleh penulis untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*, menurut (Kreitner dan Kinicki, (dalam Wibowo, 2014), dengan adanya penjelasan tersebut sehingga mampu disimpulkan dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri seorang karyawan maka karyawan dapat dan mampu secara cermat dan tepat dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugas yang sudah menjadi pekerjaan dan tanggung jawabnya, hal tersebut dipertegas dengan adanya penjelasan mengenai motivasi kerja, menurut (Kadarisman, 2012) yaitu motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, dengan demikian maka dapat disimpulkan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada seorang karyawan, maka pekerjaan yang menjadi kewajiban ataupun tanggung jawabnya maka dapat diselesaikan dengan baik, sehingga mampu

membangun dan mendorong kinerja pada karyawan kearah yang jauh lebih baik dan positif.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012), mengemukakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, hal demikian dapat menjadi tolak ukur konsistensi karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi kewajibannya dalam menyelesaikan segala tugas yang menjadi tanggung jawab kerjanya dengan tidak bekerja secara sembarangan dan tidak beraturan, sehingga dengan demikian diharapkan dengan adanya disiplin kerja yang baik pada setiap karyawan didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, maka dirasa dapat meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat dan terlibat secara langsung di dalamnya , hal ini didasari dengan teori yang dikemukakan oleh (Nadeak., 2020), dimana salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik, hal tersebut berbanding lurus dengan realita pekerjaan secara langsung dimana dengan melakukan atau menerapkan disiplin kerja yang baik oleh seorang karyawan maka karyawan mampu dengan cepat dapat beradaptasi dengan pekerjaannya, mudah dan cermat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan, guna dapat meningkatkan kinerjanya.

2.6.3 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, menurut (King, 2018), hal ini mengakibatkan stress kerja sebagai perubahan yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dengan hal yang ditandai dengan adanya perubahan-perubahan yang dapat mempengaruhi proses berpikir dan mengganggu konsentrasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan atas kewajiban yang sudah menjadi tugasnya.

2.7 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang pernah dibuat berkaitan dengan topik pembahasan yang sejenis pada penelitian sebelumnya dengan output penelitian tentang kinerja karyawan guna menilai pengaruhnya dengan beberapa variabel yang sama persis dibuat untuk piranti pengukuran terkait nilai signifikansi yang digunakan mengenai motivasi, disiplin kerja dan juga stress kerja didalam penelitian yang dilakukan oleh penulis secara langsung dan membandingkannya dengan penelitian sejenis dengan topik fenomena dan variabel yang dibahas serupa dengan output yang sama yakni kinerja karyawan yang sudah dibuat, sehingga dapat dikembangkan penelitian yang ada guna mencari perubahan secara signifikan terkait perbedaan diantara penelitian yang dibuat oleh penulis secara langsung dengan penelitian terdahulu, dimana

perbedaan dibuat secara komprehensif, sehingga terdapat nilai tersendiri yang ditampilkan pada penelitian yang dibuat oleh penulis secara langsung.

2.7.1 Purnamasari & Suharto (2021)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Purnamasari & Suharto (2021) yang mengangkat judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ". Penelitian ini bertujuan guna menganalisa fenomena berkaitan dengan kinerja karyawan yang terjadi pada Bank BRI cabang Pattimura Semarang.

2.7.2 Ramatullo (2018)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ramatullo (2018) yang mengangkat judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang". Penelitian ini bertujuan guna mengetahui deskripsi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang baik secara parsial maupun secara simultan.

2.7.3 Wulansari & Nasution (2015)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Wulansari & Nasution (2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Staff SDN 006 Batu Aji”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan berkaitan dengan

disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru dan Staff SDN 006 Batu Aji.

2.7.4 Angelica et al (2023)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Angelica et al (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh motivasi dan stress kerja baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan pada CV Muslim Galeri Indonesia.

Adapun perbedaan dan perbandingan yang terdapat pada penelitian yang dibuat oleh penulis secara langsung dan juga penelitian sebelumnya dijabarkan pada tabel di bawah ini, dimana hal tersebut dibuat guna memberikan gambaran lebih kompleks adanya perubahan yang dibuat oleh penulis.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Tujuan & Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan penelitian terdahulu
1	Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Purnamasari & Suharto (2021)	Menganalisa fenomena berkaitan dengan kinerja karyawan yang terjadi pada Bank BRI cabang Pattimura Semarang guna mengukur keterlibatan dan kecenderungan dalam melaksanakan kinerjanya, metodologi	Memiliki hasil kesimpulan pembahasan yang signifikan antara variabel yang berperan sebagai variabel bebas meliputi: motivasi, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan baik pengukuran nilai secara parsial maupun simultan	Latar belakang objek penelitian yang dilakukan oleh penulis dilakukan pada ruang lingkup pelabuhan dan pekerja lapangan sedangkan pada penelitian terdahulu dilakukan pada pekerja back office dan ruang lingkup bank, adapun perbedaan indikator pada

		penelitian : Kuantitatif		setiap variabel pada penelitian yang dibuat penulis dibuat lebih menekankan dengan kondisi saat ini
2	Pengaruh Disiplin kerja, Stress Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Mengetahui deskripsi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang baik	Pada kesimpulan pembahasan yang dibuat pada fenomena yang dibuat memperoleh hasil dimana disiplin Stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Indikator yang digunakan dalam melakukan penelitian yang dibuat oleh penulis pada penelitian yang dilakukan oleh penulis secara langsung pada variabel yang terdapat pada penelitian dibuat lebih kompleks dan menyesuaikan

	Kabupaten Malang (Ramatullo, 2018)	secara parsial maupun secara simultan, metodologi : kuantitatif		dengan tolak ukur kinerja karyawan, sehingga mendapatkan hasil yang mampu mengembangkan kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian sebelumnya dibuat lebih ringkas dan kurang terperinci, adapun perbedaan latar belakang juga menjadi tolak ukur perbedaan diantara penelitian yang dibuat
3	Pengaruh Disiplin Kerja, Stress	Menganalisa guna mengetahui	Dari adanya hasil pembahasan yang dilakukan pada	Dari penelitian terdahulu berdasarkan

	<p>Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Staff SDN 006 Batu Aji (Wulansari & Nasution, 2015)</p>	<p>pengaruh baik secara parsial maupun simultan berkaitan dengan disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru dan Staff SDN 006 Batu Aji, metode : Kuantitatif</p>	<p>Guru dan Staff SDN 006 peranan dari adanya variabel disiplin kerja, stress kerja dan juga motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan</p>	<p>kesimpulan yang dibuat disiplin kerja tidak berpengaruh dalam penelitian tersebut dikarenakan kurangnya menaati peraturan yang disepakati bersama, sedangkan pada penelitian yang dibuat oleh penulis secara langsung peranan antara semua variabel bebas meliputi motivasi, disiplin kerja dan juga stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap</p>
--	--	---	---	---

				kinerja karyawan operator HMC dengan indikator yang dibuat lebih kompleks dan tajam
4	Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia (Angelica et al., 2023)	Mengetahui pengaruh motivasi dan stress kerja baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan pada CV Muslim Galeri Indonesia dengan menggunakan metode kuantitatif yang	Motivasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial, dan juga berkorelasi menunjukkan adanya hubungan antar variabel motivasi dan stress kerja terhadap kinerja	Terdapat adanya perbedaan yang ada pada variabel bebas yang dianalisa dimana pada penelitian terdahulu tidak adanya variabel disiplin kerja yang diolah untuk menentukan dan memastikan kinerja karyawan dapat berjalan baik dan juga indikator pada

		<p>dilakukan terhadap responden sebagai sampling</p> <p>85</p>	<p>karyawan</p>	<p>variabel motivasi menggunakan teori Maslow, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan penulis pada penelitian ini dimana variabel yang dianalisis untuk memastikan hasil baik terkait kinerja karyawan dibuat lebih detail dengan menyertakan 3 variabel bebas yang diukur meliputi motivasi, disiplin kerja dan juga stress kerja,</p>
--	--	--	-----------------	---

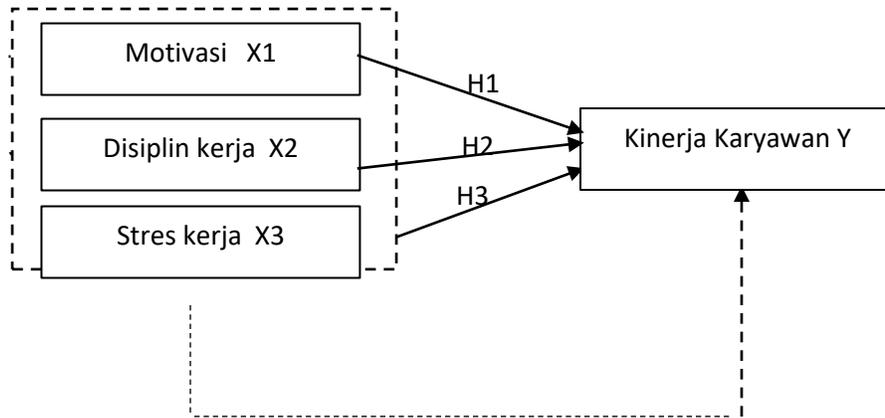
				sedangkan indikator yang digunakan pada variabel motivasi menggunakan teori McClelland
--	--	--	--	--

Sumber data: data diolah peneliti, 2024

2.8 Kerangka Hipotesis

Merupakan proses berpikir yang akan digunakan oleh penulis selanjutnya guna memberikan penelitian tentang judul penelitian yang sama dengan cara dan hasil yang berbeda dan jauh lebih baik dan kompleks dibandingkan dengan penelitian terdahulu maupun penelitian sebelumnya, guna memberikan perubahan secara signifikan dan harapannya dapat dan mampu diterapkan secara langsung pada aktivitas yang dilakukan untuk menunjang adanya kinerja aktif yang berperan penting guna kemajuan baik untuk karyawan secara langsung hasil positif yang dapat dirasakan maupun untuk perusahaan.

Gambar 2. 2 Kerangka Hipotesis



————— : Parsial
- - - - - : Simultan

Sumber Data: Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan kerangka hipotesis diatas, kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau yang biasa dinotasikan dengan Y sebagai output penelitian terhadap variabel bebas ataupun independen yang biasa dinotasikan dengan X meliputi: Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Stress Kerja (X3).

2.9 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2005), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya dalam bentuk pernyataan. Adapun guna memberikan kebenaran akan suatu hipotesis, seorang peneliti dapat dengan sengaja menciptakan suatu gejala, yakni melalui

percobaan atau penelitian dan jika sebuah hipotesis telah diuji kebenarannya maka hipotesis tersebut dapat disebut sebagai teori. Oleh karena itu, dikembangkan bahwa:

1. H1 : Diduga bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud;
2. H2 : Diduga bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud;
3. H3 : Diduga bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud;
4. H4 : Diduga bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja operator *Harbour Mobile Crane* pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud