

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Grand teori atau teori besar merupakan teori dengan keseluruhan yang saling berhubungan terhadap semua variabel dalam penelitian. Dari grand teori disiplin kerja dan stres kerja, peneliti menemukan grand teori sebagai berikut:

Attribution Theory

Menurut Murisal & Sisrazeni, (2022:28), Teori atribusi yaitu langkah-langkah yang dilaksanakan untuk mengetahui latar belakang dan perilaku seseorang individu sehingga mendapatkan pengetahuan tentang karakter seseorang. Menurut teori Kelley, tingkah laku seorang individu muncul karena faktor dari dalam dirinya (internal), faktor dari luar dirinya (eksternal), maupun gabungan dari keduanya; Dan pendapat yang dikemukakan kelahi dalam menentukan penyebab muncul perilaku yaitu konsensus (reaksi apabila dibandingkan dengan realitas), konsistensi (berlaku sama dalam situasi berbeda), dan distinetiveness (reaksi pada dorongan yang berbeda). Atribusi ini juga muncul jika seorang individu dapat salah dalam memberikan interpretasi suatu perilaku. Adapun sumber kesalahan atribusi yaitu sebagai berikut :

1. *The fundamental attribution error*

Sumber kesalahan seorang individu dalam melihat sebuah perilaku adalah penekanannya lebih terfokus kepada penyebab faktor internal dalam menilai perilaku seorang individu. Munculnya kesalahan ini dilatarbelakangi oleh karena melihat perilaku seorang individu hanya pada faktor dari dalam saja (internal) tanpa memperhatikan faktor dari luar (eksternalnya).

2. *The actor observer effect*

Sumber kesalahan kedua yang mana seorang individu hanya menilai tingkah laku orang lain dilatarbelakangi oleh faktor dari dalam dirinya (internal) saja, sebaliknya penyebab perilakunya sendiri dilatarbelakangi oleh faktor yang datang dari luar (eksternal).

3. *The self serving bias*

Selanjutnya sumber kesalahan ketiga adalah apabila seorang individu berpandangan bahwa dirinya tidak pernah berbuat suatu kesalahan dan apabila seorang individu mendapatkan sebuah keuntungan, penyebab semua itu adalah faktor yang datang dari dalam dirinya. Sebaliknya apabila seorang individu mendapat kegagalan, itu disebabkan oleh faktor dari luar (eksternal).

Dalam hal disiplin kerja, jika lingkungan perusahaan tersebut buruk maka akan mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dengan bermalasan-malasan menjalankan pekerjaan atau tidak masuk kerja. Tetapi, pada saat karyawan mengaitkan keberhasilan mereka dengan prestasinya maka itu akan menjadi motivasi untuk mempertahankan perilaku disiplin.

Dengan adanya stress kerja yang dilihat dari faktor internal dan eksternal seperti kebijakan perusahaan yang tidak fleksibel mungkin karyawan akan merasakan kecemasan sehingga menyebabkan karyawan kurang terampil saat mengendalikan pekerjaan. Jika karyawan menganggap keberhasilan mereka berasal dari usaha yang maksimal tentu mereka merasa lebih percaya diri untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka. Akan tetapi, jika karyawan mendapatkan kondisi yang buruk maka mereka akan kehilangan motivasinya sehingga kinerja mereka dapat menurun. Dari penjelasan tersebut tentunya teori atribusi memiliki keterkaitan terhadap disiplin kerja dan stress kerja serta kinerja karyawan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Afandi, (2018:11) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk upaya mencapai tujuan suatu organisasi tanpa melanggar hukum, moralitas atau etika. Kasmir, (2020:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

(Tompunu et al., 2022) kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan jika kinerja dari pegawai di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. (Yohanson et al., 2024) kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan serta karyawan harus memiliki keahlian dalam bidang pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. *Work performance is the sum of an individual's efforts over a given time period in meeting predetermined and agreed-upon standards for quality of work, productivity, and other relevant factors* (Agus & Marpaung, 2023)

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan suatu organisasi Mangkunegara, (2017:67) yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potens dan kemampuan realty (*knowledge* dan *skill*). Artinya, karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2017:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya dan kuantitas biasanya digunakan dalam menyatakan jumlah kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu.

3. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain baik di dalam ruangan maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

4. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari

atasan atau menunjukkan tanggung jawab pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Agustini, (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. (Afandi, 2018:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sutrisno, (2023:97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku.

(Pratiwi et al., 2022) disiplin merupakan sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi maupun perusahaan. (Magdalena et al., 2024) disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya". *work discipline can be interpreted as the implementation of management to strengthen organizational guidelines". Constraints imposed by superiors in order to convey messages to subordinates. The target is to have the subject behave more in accordance with the established norms*

of society (Agus & Marpaung, 2023).

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Agustini, (2019:97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
Ada Tidak adanya pemimpin teladan di perusahaan pemimpin teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi atau perusahaan, seluruh karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi atau perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberhasilan pemimpin dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi atau perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian pemimpin kepada para karyawan
Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif ini antara lain:
 - a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
 - b. Melontarkan pujian sesui dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering melibatkan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun..

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Agustini, (2019:104) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres kerja

Budiasa, (2021:22) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respons atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Afandi, (2018:173) stres kerja adalah suatu proses yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Fahmi, (2020:214) stres adalah suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

(Putri & Abaharis, 2024) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan karena ketidak mampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Work stress is a feeling of pressure felt by employees when facing work tasks, which is triggered by stressors from the work environment, including environmental, organizational, and individual factors* (Nurul Fadhillah & Muhammad Toyib Daulay, 2024).

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Budiasa, (2020:23) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan Fisik

Stres ini mengacu kepada kondisi fisik dalam lingkungan karyawan

2. Individu

Stres ini bersumber dari peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi atau

pekerjaan. Termasuk didalam sumber stress dari sumber individu antara lain konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja berlebihan, tidak adanya control, tanggung jawab dan kondisi kerja.

3. Kelompok

Dipengaruhi sifat hubungan antar kelompok dalam organisasi, misalnya ketidakperb cayaan terhadap rekan kerja, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, atasan atau bawahan

4. Organisasi

Stres ini bersumber dari keinginan-keinginan organisasi sehubungan dengan usaha mencapai tujuan organisasi. Stres yang bersumber dari organisasi berupa struktur organisasi yang tidak bagus, iklim organisasi, teknologi, masalah politik dan tidak adanya kebijakan khusus.

2.4.3 Dampak Stres Kerja

Budiasa, (2020:25) Dampak stres kerja sebagai berikut:

1. *Physiological*

Akibat stres pada fisik yang mudah dikenali, misalnya sejumlah penyakit yang disinyair disebabkan oleh stres yang berkepanjangan

2. *Psychological*

Dampak stres dari aspek psikis dapat dikenal secara ;angsung seperti ketidakpuasan kerja, depresi, keletihan, murung dan kurang semangat yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja

3. *Behavior*

Dampak stres dapat dikenali dari perilaku seseorang seperti kinerja rendah, tingkat kecelakaan kerja, kesalahan dalam pengambilan keputusan, tingkat absensi yang tinggi dan agresif di tempat kerja.

2.4.4 Indikator Stres kerja

Budiasa, (2020:26) indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas
Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.
2. Tuntutan peran
Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi
Merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam suatu organisasi.
4. Struktur organisasi
Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi
Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang mengakibatkan suatu ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

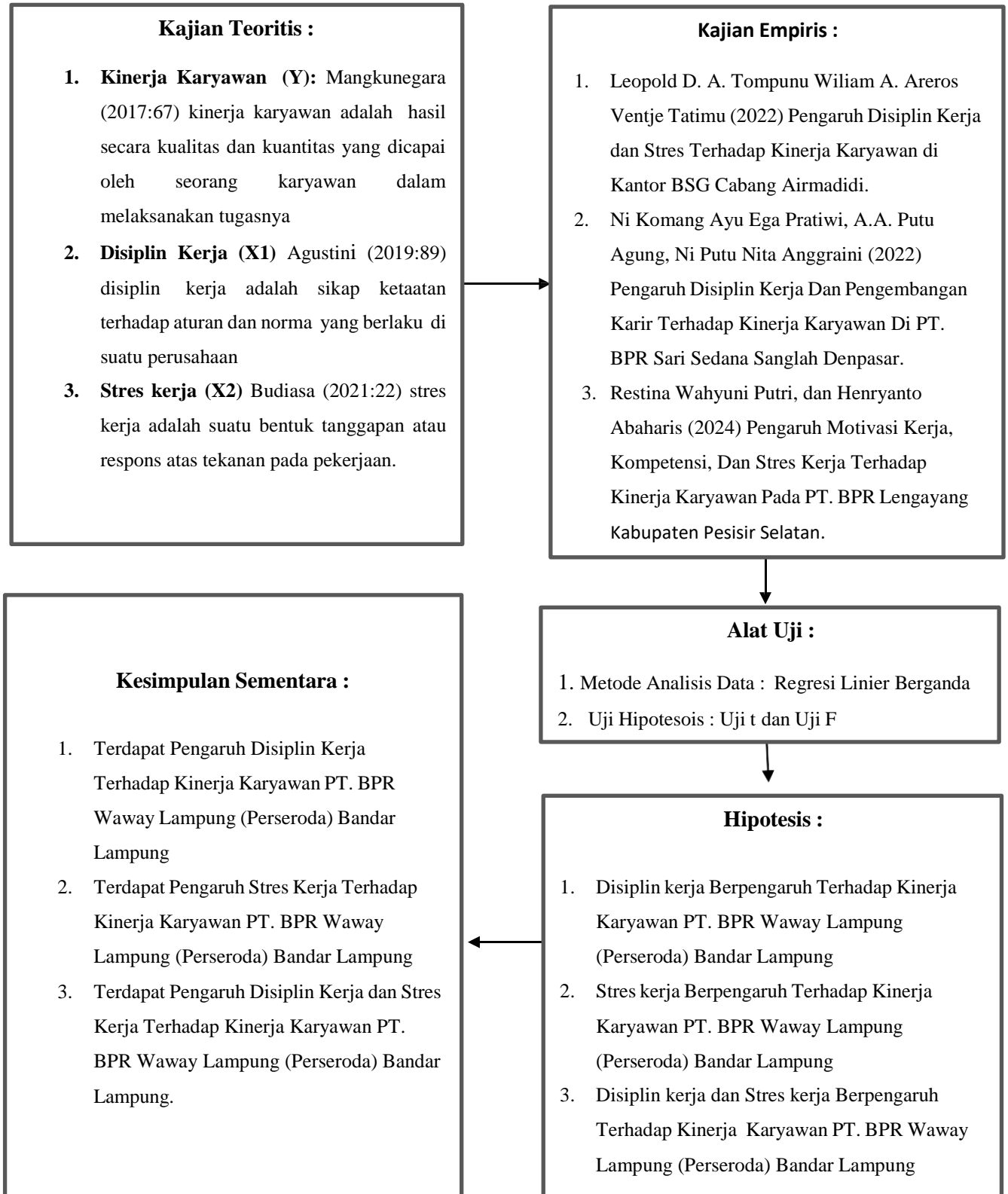
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
1	Leopold D.A. Tompunu Wiliam A. Areros Ventje Tatimu. (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BSG Cabang Airmadidi	1. Objek penelitian dilakukan di Di Kantor BSG Cabang Airmadidi	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Stres kerja secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
2	Ni Komang Ayu ega Pratiwi, A.A. Putu Agung, Ni Putu Nita Anggraini (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar	1. Objek penelitian di PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar 2. Terdapat variabel Pengembangan karir (X2)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
3	Restina Wahyuni Putri, dan Henryanto Abaharis (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan	1. Objek penelitian di PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan 2. Terdapat variabel Motivasi Kerja (X1), dan Kompetensi (X2)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, kompetensi dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
4	Yizreel Firman Agus ,dan Nicholas Marpaung (2023)	<i>The Influence Of Compensation, Work Environment And Work Dicipline On Employee Performance At PT. Bank Sumut Brance Of Sipirok</i>	1. <i>Research Object At PT. Bank Sumut Brance Of Sipirok</i> 2. <i>There are variables compensation (X1). Work environment (X2)</i>	<i>The results show that variables Compensation, work environment and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance.</i>	<i>As a supporting reference for the research being researched</i>
5	Nurul Fadhillah, dan Muhammad Toyib Daulay (2024)	<i>The Influence of Motivation, Compensation and Work Stres on Employe Performance at PT.Bank Sumut Pusat Medan</i>	1. <i>Research Object At PT. BankSumut Pusat Medan</i> 2. <i>There are variables Work Motivation (X1). Compensation (X2)</i>	<i>The result of the study indicate that motivation, recovery, and work stress partially and significantly have a positive effect on employee performance.</i>	<i>As a supporting reference for the research being researched</i>

2.6 Kerangka Pemikiran

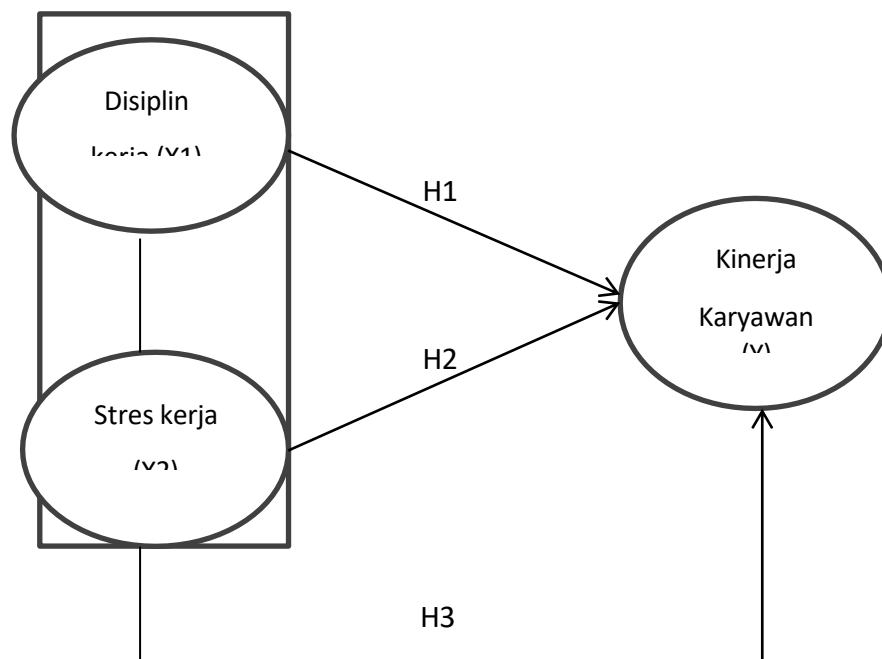
Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menggambarkan hubungan variabel bebas, yang dalam hal ini adalah (X1) disiplin kerja dan (X2) stres kerja terhadap variabel terikat yang dalam hal ini adalah Kinerja (Y).

Gambar 2. 2
Kerangka Penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Agustini, (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. (Pratiwi et al., 2022) disiplin merupakan sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi maupun perusahaan. work

discipline can be interpreted as the implementation of management to strengthen organizational guidelines". *Constraints imposed by superiors in order to convey messages to subordinates. The target is to have the subject behave more in accordance with the established norms of society* (Agus & Marpaung, 2023).

Dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Pratiwi et al., 2022) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Agus & Marpaung, 2023). menyatakan *The results show that variables Compensation, work environment and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance.*

H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budiasa, (2020:22) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respons atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. (Putri & Abaharis, 2024) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan karena ketidakmampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Work stress is a feeling of pressure felt by employees when facing work tasks, which is triggered by stressors from the work environment, including environmental, organizational, and individual factors* (Fadhillah & Daulay, 2024)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Abaharis, 2024) menunjukkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian (Nurul Fadhillah & Muhammad Toyib Daulay, 2024) *The result of the study indicate that motivation, recovery, and work stress partially and significantly have a positive effect on employee performance.*

H2 :Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung

2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tompunu et al., 2022) Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan jika kinerja dari pegawai di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. *Work performance is the sum of an individual's efforts over a given time period in meeting predetermined and agreed-upon standards for quality of work, productivity, and other relevant factors*(Agus & Marpaung, 2023).

Dari Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh (Tompunu et al., 2022) disiplin kerja Dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Agus & Marpaung, 2023).menyatakan *The results show that variables Compensation, work environment and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance.* Dan penelitian (Fadhillah & Daulay, 2024) *The result of the study indicate that motivation, recovery, and work stress partially and significantly have a positive effect on employee performance.*

H3: Disiplin Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung.