

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia memainkan peran penting sebagai penggerak operasional bisnis dan merupakan aset perusahaan yang perlu dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (Saputra, 2023). Menurut Suryani (2019), manajemen sumber daya manusia meliputi kebijakan-kebijakan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pekerja terkait seleksi, kinerja, posisi, dan gaji. Manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai kegiatan yang esensial untuk kelancaran operasional organisasi, yang melibatkan serangkaian proses mulai dari perekrutan, seleksi, pelatihan, hingga pengembangan karyawan, yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu yang dipekerjakan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, manajemen SDM juga mencakup penempatan posisi, promosi, demosi, dan mutasi yang dilakukan dengan pertimbangan yang matang untuk memastikan bahwa penugasan pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan potensi karyawan, serta memberikan peluang pengembangan karier yang adil. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara teratur juga merupakan bagian integral dari manajemen SDM, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi dan memberikan dasar bagi kebijakan remunerasi yang adil. Tidak kalah penting, manajemen SDM juga berperan dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan perusahaan, serta menangani proses pemutusan hubungan kerja dengan cara yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, memastikan keberlanjutan dan efisiensi organisasi melalui perencanaan yang matang, pengorganisasian yang terstruktur,

penempatan yang tepat, dan pengendalian yang efektif dalam setiap aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Manajemen kerja yang mendorong terciptanya sumber daya manusia dalam organisasi memberikan kontribusi untuk keberhasilan dan efisiensi pemenuhan tujuan organisasi (Kusmiyatun & Sonny, 2021). Menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan langkah strategis yang penting untuk memastikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam organisasi memiliki pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawab mereka, dengan tujuan utama untuk mencapai visi dan misi organisasi secara keseluruhan, serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kemajuan masyarakat secara luas, melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil kerja atau pencapaian yang diperoleh, memiliki pengertian yang lebih luas dari sekadar output yang dihasilkan. Kinerja tidak hanya mencakup apa yang telah dicapai, tetapi juga bagian dari suatu proses yang sedang berlangsung, sebagaimana dijelaskan oleh Mogot et al. (2019), yang menyatakan bahwa kinerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh individu dengan tujuan untuk menunjukkan hasil kerjanya kepada perusahaan atau organisasi (Budi, 2022). Dalam konteks organisasi, kinerja merujuk pada metode atau teknik yang diterapkan untuk menilai hasil dan kontribusi seorang pekerja terhadap tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, karena karyawan yang memiliki kinerja baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, sementara karyawan dengan kinerja rendah dapat menghambat

keberhasilan tersebut (Fernos, 2023). Silitonga (2023) juga menekankan bahwa rendahnya kinerja karyawan dapat mempersulit perusahaan dalam meraih tujuannya, yang pada gilirannya berpotensi merugikan kelangsungan dan daya saing perusahaan. Sebaliknya, kinerja pekerja yang tinggi dapat mendorong kemajuan perusahaan, membantu organisasi untuk beradaptasi dan berkembang dalam pasar tenaga kerja yang terus berubah dan penuh tantangan (Haeruddin et al., 2023), sehingga menciptakan fondasi yang kuat bagi pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

a. **Penilaian Kinerja Karyawan**

Evaluasi kinerja merupakan prasyarat bagi suatu perusahaan untuk berhasil menjalankan misinya. Hal ini didasarkan pada metrik seperti produktivitas, kualitas layanan, daya tanggap, dan akuntabilitas. Penilaian kinerja berfungsi untuk mendasari keputusan administratif seperti promosi, pemecatan, pemutusan hubungan kerja, dan kenaikan gaji berdasarkan hasil kerja, serta untuk mendorong perbaikan kinerja (Arifudin et al., 2020).. Untuk mengukur kinerja karyawan, mereka bekerja berdasarkan lima kriteria menurut Mangkunegara (2019), yaitu:

1) **Kualitas**

Kualitas dapat diartikan sebagai sejauh mana hasil yang diperoleh mendekati kesempurnaan dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan, yang mencakup berbagai aspek, mulai dari ketepatan, keandalan, hingga daya tahan produk atau layanan, serta kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan, yang semuanya berkontribusi untuk memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi pelanggan atau pemangku kepentingan, sehingga kualitas menjadi ukuran utama dalam menilai keberhasilan dan kepuasan yang tercipta dari setiap proses atau produk yang dihasilkan.

2) Kuantitas

Kuantitas merujuk pada sejauh mana banyaknya produksi yang dihasilkan dalam suatu periode waktu tertentu, yang diukur berdasarkan jumlah unit tenaga kerja yang digunakan atau jumlah siklus yang tercipta, dimana pengukuran ini mencerminkan tingkat output yang dihasilkan oleh suatu sistem atau organisasi dalam memproduksi barang atau jasa, yang pada akhirnya menjadi indikator penting dalam mengevaluasi efisiensi dan kapasitas produksi yang dimiliki, serta memberikan gambaran mengenai seberapa besar kontribusi terhadap pencapaian target yang telah ditentukan.

3) Ketepatan waktu

Banyaknya kegiatan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan mencerminkan tingkat kompleksitas dan ketepatan dalam perencanaan serta pelaksanaan tugas, dimana setiap langkah yang diambil harus dikelola dengan baik agar dapat memenuhi batas waktu yang diinginkan, sambil memastikan kualitas hasil yang dihasilkan tetap terjaga dengan optimal.

4) Efektivitas

Efektivitas merujuk pada sejauh mana sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dapat dipahami dan dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan fokus utama pada upaya meningkatkan profitabilitas, di mana penggunaan sumber daya yang tepat dan efisien akan mendorong pencapaian hasil yang lebih baik dan memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan serta perkembangan perusahaan..

5) Kamandirian

Kemandirian seseorang tercermin dalam kemampuannya untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara mandiri,

tanpa bergantung pada bantuan atau supervisi yang terus-menerus, dengan tetap memastikan kualitas dan ketepatan dalam setiap langkah yang diambil, serta mampu mengambil keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya.

b. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja menurut Vallennia (2020) dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1) Hasil Kerja

Hasil kerja merujuk pada produk atau layanan yang dihasilkan oleh individu atau tim, yang dapat dievaluasi berdasarkan kedua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas, untuk menilai sejauh mana pencapaian tersebut memenuhi standar yang ditetapkan.

2) Perilaku Kerja

Karyawan menampilkan dua jenis perilaku berbeda di tempat kerja, perilaku kerja dan perilaku pribadi. Perilaku pribadi mencakup hal-hal seperti cara berjalan, makan, dan berbicara yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Sementara itu, perilaku kerja berhubungan langsung dengan tugas, seperti kerja keras dan keramahan kepada pelanggan. Perilaku kerja ini dapat dibagi lagi menjadi perilaku umum, yang diperlukan untuk semua pekerjaan (misalnya disiplin dan loyalitas), serta perilaku khusus yang dibutuhkan untuk posisi tertentu.

3) Sifat Pribadi Terkait Pekerjaan

Sifat individu yang penting untuk menjalankan tugas pekerjaan, contohnya seperti ketenangan dan kesabaran yang dibutuhkan oleh seorang sopir taksi untuk menghindari kecelakaan lalu lintas.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019), indikator kinerja karyawan terdiri dari:

1) Kualitas Kerja

Peningkatan ini mencerminkan kemajuan signifikan dalam standar dan kualitas pekerjaan, yang sejalan dengan perkembangan kemampuan individu serta kontribusinya terhadap nilai ekonomi yang lebih tinggi, memberikan dampak positif pada efisiensi dan keberhasilan organisasi.

2) Kuantitas Kerja

Dari segi kuantitas, memperlihatkan volume atau populasi suatu kegiatan dalam menghasilkan hasil yang baik. Kuantitas kerja diukur berdasarkan jumlah fisik atau barang yang ditambahkan dari jumlah sebelumnya.

3) Dapat Tidaknya Diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan menunjukkan sejauh mana seseorang mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi orang lain, di mana apa yang dikerjakannya dapat dipercaya dan tidak diragukan oleh orang lain, menciptakan rasa kepercayaan dan integritas dalam lingkungan kerja.

4) Sikap Kooperatif

Memperlihatkan pola pikir yang menunjukkan tingkat kerja sama antar pribadi yang tinggi dan sikap terhadap atasan serta anggota staf dari bisnis lain.

2.1.3 Kompensasi

Pada hakikatnya tujuan karyawan bekerja adalah memperoleh uang untuk kebutuhan hidupnya. Hal ini yang membuat karyawan bekerja dengan keras sampai mendapatkan prestasi kerja hingga jabatan yang diinginkan demi mendapatkan kompensasi (Sara et al., 2020). Menurut Enny (2019), gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada

karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan dan kontribusi mereka kepada perusahaan.. Selain sebagai penghargaan, kompensasi juga dapat berupa imbalan dalam bentuk uang, baik langsung maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan (2020), kompensasi adalah segala bentuk imbalan finansial yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada organisasi.. Kompensasi, menurut Sinambela dan Sinambela (2019), adalah sistem yang memberikan upah kepada pekerja dan pemberi kerja, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, baik langsung maupun tidak langsung.

a. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) tujuan dari diberikannya kompensasi (balas jasa) yaitu sebagai berikut:

1) Ikatan Kerja Sama

Hubungan kerjasama formal tercipta antara pemberi kerja dan pekerja melalui pemberian wewenang. Karyawan harus melakukan tugasnya secara efektif. Pengusaha harus membayar remunerasi sesuai dengan kontrak selama hal ini terjadi.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan tercapai ketika pekerja merasa bahagia dalam menjalankan tugasnya, karena mereka dapat menggunakan imbalan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan ego, meningkatkan status sosial, serta memenuhi tuntutan fisik mereka, yang pada akhirnya mendukung kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

3) Pengadaan Efektif

Pengadaan yang efektif memungkinkan organisasi untuk lebih mudah menemukan staf yang kompeten, terutama jika program yang diusulkan memiliki skala yang cukup besar, sehingga

menarik lebih banyak calon berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4) Motivasi

Motivasi karyawan akan meningkat apabila terdapat kompensasi yang cukup, sehingga manajer memiliki kesempatan untuk memberikan insentif kepada stafnya sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik dan untuk mendorong mereka agar terus berprestasi.

5) Stabilitas Karyawan

Stabilitas karyawan lebih terjamin dengan program jaminan keadilan prinsip, kelangsungan hidup, serta konsistensi eksternal yang kompetitif karena pergantian karyawan pada umumnya rendah.

6) Disiplin

Disiplin karyawan akan meningkat apabila pelayanan diberikan dalam jumlah yang sesuai. Mereka akan memahami dan mematuhi hukum yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan rencana remunerasi yang tepat, tenaga kerja yang tidak efisien dapat dihindari, dan pekerja akan lebih fokus pada tugas mereka

8) Pengaruh Pemerintah

Mengikuti perkembangan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan memperbarui program perusahaan sesuai dengan peraturan tersebut dapat membantu menghindari tindakan atau sanksi dari pemerintah, serta memastikan bahwa perusahaan tetap mematuhi kebijakan yang ada.

b. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam hal ini, tingkat keuntungan cenderung lebih rendah jika tawaran yang diberikan melebihi pekerjaan yang dilakukan, sementara imbalan yang diberikan akan cenderung lebih tinggi jika tawaran yang diberikan lebih kecil dan tugas yang dilakukan lebih besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Tingkat kedamaian akan meningkat jika perusahaan atau organisasi dapat memberikan tingkat yang lebih baik, dan sebaliknya, akan menurun jika hanya mampu memberikan tingkat yang lebih rendah.

3) Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan

Dalam hal ini, tingkat imbalan karyawan bergantung pada produktivitas kerja; semakin produktif, semakin tinggi imbalan, dan sebaliknya.

4) Biaya Hidup

Besaran kompensasi dapat bervariasi sesuai dengan biaya hidup, di mana daerah dengan biaya hidup tinggi akan memberikan tingkat kompensasi yang lebih besar.

5) Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini, kondisi perekonomian pada saat itu dapat mempengaruhi besaran kompensasi yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya. Ketika pertumbuhan ekonomi tinggi, remunerasi yang diberikan akan lebih besar, dan sebaliknya, sedikit keuntungan akan didapatkan jika perekonomian sedang dalam resesi.

c. Dimensi Kompensasi

Menurut Herminingsih dan Purwanti (2020), dimensi kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima karyawan terkait langsung dengan pekerjaan mereka, biasanya berupa gaji, upah, insentif, dan bonus.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi ini merupakan bentuk penghargaan yang tidak secara langsung terkait dengan pekerjaan, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penyelesaian tugas..

d. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2019) indikator kompensasi adalah sebagai berikut

1) Gaji

Adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah mereka lakukan

2) Tunjangan

Adalah pendapatan tambahan yang diberikan di luar gaji pokok, yang mencakup berbagai jenis tunjangan seperti tunjangan jabatan, kendaraan, makan, kesehatan, telepon, serta tunjangan untuk keluarga seperti istri dan anak.

3) Fasilitas

Fasilitas yang mencakup berbagai sarana yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kenyamanan dan kelancaran pekerjaan, seperti perumahan, fasilitas kesehatan, kendaraan operasional, serta makan siang yang dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

4) Insentif

Insentif yang merujuk pada penghasilan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja atau prestasi yang mereka capai, yang biasanya diberikan sebagai motivasi agar karyawan terus berusaha mencapai hasil yang lebih baik..

2.1.4 Motivasi Kerja

Kata “*motive*” yang berarti dorongan adalah sumber motivasi. Oleh karena itu, istilah motivasi menggambarkan keadaan yang memotivasi seseorang untuk secara sengaja melakukan suatu tindakan atau kegiatan (Armansyah, 2021). Motivasi dianggap sebagai kekuatan yang mendorong tindakan seseorang, karena menjadi faktor yang menggerakkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu (Melati et al., 2022). Motivasi kerja merangsang keinginan dan menentukan kecenderungan individu untuk bekerja. Setiap insentif mempunyai tujuan tertentu yang harus dipenuhi. Setiap tindakan yang dilakukan seseorang harus didukung oleh unsur-unsurnya (Yusuf et al., 2020). Ketika seseorang termotivasi di tempat kerja, hal tersebut akan mendorong perilaku mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah kondisi yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas dengan tujuan mencapai sasaran tertentu (Andriyani & Dewi, 2020). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan hasil yang diinginkan perusahaan, dan motivasi yang tinggi terdapat pada diri karyawan, justru modal agar hal tersebut dapat terwujud. Pada akhirnya, tempat kerja yang bahagia akan memotivasi anggota staf untuk bekerja lebih keras guna meningkatkan dan memaksimalkan kontribusi mereka terhadap bisnis (Rachmasari, 2021).

a. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi secara umum adalah untuk mendorong seseorang mencapai hasil atau tujuan tertentu. Hasibuan (2020) juga mencantumkan tujuan tambahan dari motivasi sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
- 3) Menjamin kestabilan tenaga kerja.
- 4) Memperkuat aturan kehadiran pegawai.
- 5) Meningkatkan efisiensi proses perekrutan karyawan.
- 6) Membangun lingkungan kerja dan hubungan interpersonal yang positif.
- 7) Meningkatkan keterlibatan, kreativitas, dan loyalitas karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- 9) Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sara et al. (2020), motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan meliputi:
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Remunerasi yang adil
 - c) Pengawasan yang efektif
 - d) Jaminan pekerjaan
 - e) Posisi dan tanggung jawab
 - f) Aturan yang fleksibel

- 2) Faktor internal yang mempengaruhi motivasi seseorang meliputi:
 - a) Kebutuhan untuk bertahan hidup
 - b) Dorongan untuk meraih kemenangan
 - c) Keinginan untuk memiliki
 - d) Keinginan mendapatkan pengakuan
 - e) Keinginan untuk memiliki kekuasaan

c. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Sukardi (2022), dimensi motivasi kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1) Motivasi Kerja Dorongan Internal

Motivasi, yang kadang disebut sebagai motif, adalah dorongan internal yang muncul dari dalam diri seseorang. Motif ini timbul karena keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi, seperti naluri dasar untuk makan, minum, tidur, berprestasi, mencari kesenangan, dan berkuasa. Oleh karena itu, kebutuhan ini memengaruhi cara seseorang berperilaku sebagai respons terhadap kebutuhan psikologis dan fisik yang berasal dari aspek biologisnya. Motivasi internal muncul dari dalam diri individu

2) Motivasi Kerja Dorongan Eksternal

Motivasi sebagai dorongan eksternal adalah motivasi yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar individu. Proses ini berkembang melalui interaksi dengan lingkungan dan pembelajaran yang terjadi selama hidup.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019), indikator motivasi kerja karyawan yaitu:

1) Kepuasan kerja

Keberhasilan kinerja yang dijalankan dan keyakinan bahwa apa yang dilakukan sesuai dengan perintah merupakan dua indikator kepuasan kerja.

2) Prestasi

Prestasi kerja memiliki peran yang sangat penting karena dapat memotivasi dan membangkitkan minat karyawan untuk terus memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, serta meningkatkan rasa puas dan percaya diri dalam menjalankan tugas.

3) Peluang untuk maju

Peluang untuk maju bagi karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka, karena dengan adanya kesempatan untuk berkembang, karyawan merasa dihargai dan lebih percaya pada perusahaan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen.

4) Kemungkinan Pengembangan Karir

Kemungkinan pengembangan karir dapat menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan, karena mereka akan merasa lebih tertantang dan termotivasi untuk bekerja dengan baik apabila pekerjaan yang mereka lakukan dianggap memiliki prospek dan peluang untuk kemajuan karir di masa depan.

5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam perilaku mencakup tindakan seseorang dalam menjalankan kewajiban dan tugas sesuai peraturan dan standar yang ditetapkan, di mana setiap individu diharapkan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya dengan menunjukkan komitmen, dedikasi, dan kepatuhan terhadap

pedoman yang berlaku, demi mencapai tujuan organisasi atau masyarakat.

6) Pengakuan Orang Lain

Karyawan yang berprestasi biasanya akan merasakan kepuasan atas kinerjanya sehingga senang jika mendapatkan pengakuan dari orang lain dan membuat semakin semangat bekerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya berguna sebagai informasi pendukung untuk permasalahan yang ada dalam penyelidikan ini. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang dikonsultasikan untuk penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Anggi Puspita Wirakusuma (2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Royal Surabaya	Analisis regresi linier berganda	Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, berdasarkan hasil uji t penelitian. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.
2	Rafiq Ramadhan dan Arry Dwi Syahputra	Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap	Analisis regresi linier berganda	Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaji dan budaya tempat kerja, secara langsung,

	(2023)	Kinerja Karyawan Burger King Store Area Bk86	dan sederhana	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Burger King Store di wilayah BK 86.
3	Try Angreni Haeruddin, M. Ilham Wardhana Haeruddin, Romansyah Sahabuddin, Burhanuddin, dan Uhud Darmawan Natsir (2023)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk	Analisis regresi linier berganda	Setelah pengolahan data dengan SPSS.23, temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X2) dan remunerasi (X1) mempunyai pengaruh yang baik terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4	Dyah Palupiningtyas dan Aurilia Triani Aryaningtyas	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S2 Semarang	Analisis regresi linier berganda	Temuan analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji dan lingkungan kerja.
5	Abd Halim Dahlan, Zainal Ruma, Muhammad	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	Analisis regresi linier	Temuan studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara

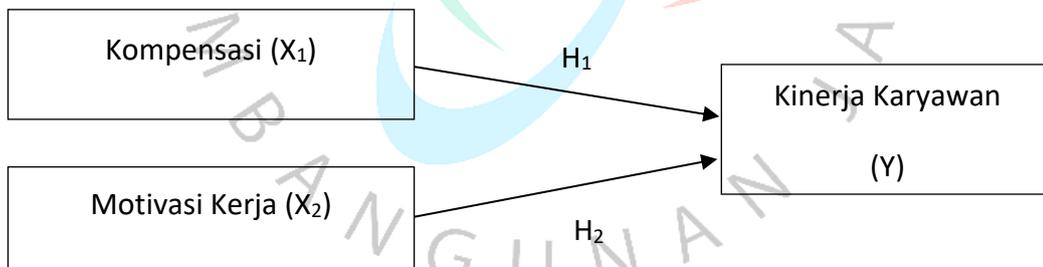
Ilham Wardhana Haeruddin, Abdi Akbar, Uhud Darmawan Natsir (2022)	Karyawan KFC Pettarani	berganda	positif dan signifikan oleh penghargaan finansial parsial.
---	---------------------------	----------	--

Sumber: diolah dari berbagai jurnal, 2023

2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis

2.3.1 Kerangka Konsep

Hal tersebut dapat dijelaskan melalui gambaran kerangka konsep sebagai berikut, berdasarkan penjelasan teoritis dan uraian mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai serta didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya:



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

Sumber: diolah dari berbagai jurnal, 2023

Keterangan:

Y : Variabel Dependen

X₁, X₂ : Variabel Independen

2.3.2 Hipotesis

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan

Kompensasi merujuk pada berbagai bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka, yang bisa berupa uang ataupun fasilitas lainnya, yang bertujuan untuk memotivasi dan mendorong karyawan agar lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika karyawan menerima kompensasi yang layak, mereka merasa dihargai oleh organisasi, yang dapat meningkatkan rasa keterikatan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Ardianto et al., 2020). Selain itu, tunjangan yang diberikan kepada karyawan, yang terkait erat dengan kompensasi, berfungsi sebagai tambahan insentif yang dapat memotivasi staf untuk terus meningkatkan kinerja mereka, karena adanya struktur insentif yang memberikan dorongan kepada pekerja untuk meningkatkan hasil kerja mereka, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Sari et al., 2020)

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan

Motivasi kerja memainkan peran penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan antusiasme untuk meraih hasil terbaik. dibutuhkan faktor pendukung berupa motivasi. Motivasi kerja dapat membangkitkan semangat dan meningkatkan produktivitas karyawan (Sugiarto & Nanda, 2020). Jika terdapat dorongan yang kuat dalam diri karyawan, mereka akan

termotivasi untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan bagi kinerjanya (Dwiyanti et al., 2019).

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan

