

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (A. P. Mangkunegara, 2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini menjadi tolok ukur apakah seorang karyawan telah bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Beberapa indikator yang umum digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

- a. Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan.
- b. Kualitas pekerjaan mengacu pada seberapa baik hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- c. Ketepatan waktu berarti penyelesaian pekerjaan dalam batas waktu yang sudah ditentukan.
- d. Kerjasama menunjukkan sejauh mana karyawan mampu bekerja dalam tim dan mendukung kinerja kolektif.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri karyawan (internal) maupun dari lingkungan kerja (eksternal). Faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi kompensasi, iklim organisasi, fasilitas kerja, serta kepemimpinan.

Penelitian oleh (Supriyanto, A. S., & Ekawati, 2020) menyebutkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi menjadi dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih giat, sedangkan kompensasi berperan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Selain itu, lingkungan kerja juga berperan penting dalam membentuk kinerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan meningkatkan konsentrasi, kreativitas, dan semangat kerja karyawan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan yang penuh tekanan dan kurang kondusif dapat menurunkan motivasi, bahkan meningkatkan tingkat stres yang berdampak negatif terhadap kinerja.

Sementara itu, kepemimpinan juga menjadi faktor kritical dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun hubungan interpersonal yang baik, serta memberikan penghargaan dan umpan balik secara berkala, dapat meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan (Robbins, S. P., 2017)

Secara keseluruhan, kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor individu, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan ketiga faktor tersebut untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Industri Food and Beverage (F&B) merupakan salah satu sektor dengan tingkat persaingan yang sangat tinggi, baik di skala nasional maupun internasional.

Di tengah persaingan tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu kunci utama dalam mempertahankan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan dalam industri F&B tidak hanya diukur dari produktivitas kerja, tetapi juga dari kecepatan layanan, kualitas interaksi dengan pelanggan, serta kepatuhan terhadap standar operasional.

Menurut penelitian oleh (Wulandari, A., & Susanti, 2020), kinerja karyawan F&B dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, seperti motivasi kerja, pelatihan, kompensasi, dan budaya kerja. Dalam industri ini, karyawan dituntut untuk bekerja cepat namun tetap menjaga standar pelayanan yang tinggi. Kesalahan kecil dalam penyajian makanan atau keterlambatan dalam pelayanan dapat berdampak besar terhadap kepuasan pelanggan.

Kecepatan pelayanan menjadi indikator kinerja yang sangat kritis di perusahaan F&B. Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, D., & Aisyah, 2021) menyebutkan bahwa pelanggan F&B cenderung mengaitkan kepuasan mereka dengan seberapa cepat makanan disajikan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara efisien, terutama saat jam-jam sibuk.

Selain kecepatan, kualitas layanan pelanggan juga berperan penting. Studi dari (Putri, R. A., & Kurniawan, 2022) menemukan bahwa sikap ramah, keterampilan komunikasi, dan kemampuan menyelesaikan masalah pelanggan sangat memengaruhi persepsi pelanggan terhadap kualitas restoran atau cafe tersebut. Karyawan yang mampu memberikan layanan yang personal dan perhatian akan meningkatkan tingkat retensi pelanggan.

Pelatihan karyawan juga menjadi aspek vital untuk mempertahankan kinerja yang konsisten. Menurut (Pratiwi, A., & Wahyuni, 2023), perusahaan F&B yang rutin mengadakan pelatihan tentang standar pelayanan, keamanan makanan, dan komunikasi pelanggan, cenderung memiliki karyawan dengan kinerja lebih baik. Pelatihan membuat karyawan lebih siap menghadapi tantangan kerja sehari-hari serta meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam melayani pelanggan.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang sehat dan mendukung turut berkontribusi terhadap kinerja. Studi oleh (Handayani, M., & Firmansyah, 2024) menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan saling mendukung antar karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja. Dalam industri F&B yang sangat dinamis dan penuh tekanan, faktor ini menjadi semakin penting untuk menjaga stabilitas kinerja karyawan.

Kesimpulannya, kinerja karyawan di perusahaan F&B sangat bergantung pada kombinasi dari faktor individu (motivasi, keterampilan) dan faktor eksternal (pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja). Perusahaan yang mampu mengelola kedua faktor ini dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

Toko Roti Gembong Pinggiran adalah usaha mikro kecil yang bergerak di bidang makanan, khususnya produk roti berbasis tekstur lembut dengan aneka rasa. Dalam pengelolaan bisnis ini, kinerja karyawan menjadi salah satu elemen vital yang menentukan kelangsungan usaha, karena sektor F&B sangat bergantung pada kualitas produk, pelayanan, dan efisiensi operasional.

Kinerja karyawan pada toko ini mencakup kemampuan dalam memenuhi target produksi, menjaga kualitas roti, memberikan pelayanan yang ramah kepada pelanggan, serta menjaga kebersihan dan keteraturan area kerja. Faktor-faktor seperti motivasi kerja dan kompensasi diyakini sangat berpengaruh terhadap kinerja tersebut, sebagaimana dinyatakan dalam berbagai penelitian terbaru.

Menurut penelitian oleh (Fernando, 2024) penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan gaya kepemimpinan yang efektif menjadi dasar utama dalam membentuk kinerja karyawan pada usaha roti. Penerapan SOP membantu karyawan bekerja lebih terstruktur, sedangkan gaya kepemimpinan yang suportif mendorong motivasi intrinsik karyawan untuk bekerja lebih baik.

Motivasi kerja sendiri menjadi faktor kunci. Studi oleh (Damayanti, 2025) di unit usaha roti di Kota Siantar menunjukkan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik seperti rasa bangga terhadap hasil kerja serta motivasi ekstrinsik berupa bonus atau penghargaan, mampu mendorong peningkatan produktivitas.

Kompensasi juga merupakan faktor penting yang tak bisa diabaikan. Penelitian oleh (Yurinda, 2020) di industri roti Jember menemukan bahwa kompensasi yang adil (gaji, bonus, insentif) berkontribusi langsung terhadap semangat kerja dan menurunkan tingkat turnover karyawan. Di Toko Roti Gembong Pinggiran, sistem kompensasi yang belum sepenuhnya disesuaikan dengan beban kerja dan kondisi jam sibuk seperti saat bulan Ramadan menjadi tantangan tersendiri.

Dalam pengamatan awal di Toko Roti Gembong Pinggiran, ditemukan beberapa permasalahan penting:

- a. Motivasi kerja karyawan fluktuatif, terutama di luar jam sibuk. Banyak karyawan yang terlihat kurang semangat saat trafik pelanggan menurun.
- b. Kompensasi yang belum memadai menurut sebagian besar karyawan, terutama untuk lembur atau kerja tambahan saat event spesial.
- c. Tingkat turnover cukup tinggi, khususnya untuk karyawan baru yang merasa tidak puas dengan sistem insentif yang ada.
- d. Kinerja yang tidak konsisten, terlihat dari keterlambatan penyajian produk dan turunnya kualitas pelayanan pada jam-jam sibuk.

Permasalahan ini menimbulkan kebutuhan mendesak untuk memahami lebih jauh sejauh mana motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di toko ini. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ROTI GEMBONG PINGGIRAN.**

Judul ini relevan karena berangkat dari masalah nyata yang dihadapi perusahaan dan dapat memberikan kontribusi praktis untuk meningkatkan kinerja melalui strategi peningkatan motivasi dan perbaikan kompensasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

a. Motivasi kerja karyawan yang fluktuatif

Karyawan menunjukkan semangat kerja yang tidak konsisten, terutama ketika trafik pelanggan menurun.

b. Kompensasi yang dianggap belum memadai oleh karyawan

Banyak karyawan merasa bahwa gaji, bonus, dan insentif, khususnya untuk kerja lembur atau event spesial, tidak sesuai dengan beban kerja mereka.

c. Tingkat turnover karyawan yang tinggi

Banyak karyawan, terutama yang baru bergabung, memilih untuk keluar karena ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dan kondisi kerja.

d. Kinerja karyawan yang tidak konsisten

Ditemukan keterlambatan dalam penyajian produk dan penurunan kualitas pelayanan, terutama pada saat jam-jam sibuk.

e. Kurangnya penerapan standar kompensasi berbasis beban kerja

Sistem kompensasi belum sepenuhnya disesuaikan dengan beban kerja aktual, misalnya saat bulan Ramadan atau event-event tertentu.

Pengaruh faktor motivasi dan kompensasi terhadap kinerja belum terukur secara sistematis

Belum ada data atau penelitian internal yang mengukur sejauh mana motivasi dan kompensasi benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Dalam identifikasi masalah yang ditetapkan dalam penelitian

ini, maka perlu dilakukan pembatasan masalah agar dalam penelitian yang dilakukan lebih terfokus kepada masalah-masalah yang ingin dipecahkan. Penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan toko roti gembong pinggiran.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran?
- 3) Apakah motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini akan dapat memperluas pengalaman dan pengetahuan dalam menerapkan teori yang telah di peroleh di bangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya di tempat penelitian.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan kebijakan bagi pihak manajemen, khususnya dalam masalah kompensasi dan motivasi kerjakaryawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Rivai dan Sagala (2020) menambahkan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan individu sebagai hasil kerja dalam memenuhi perannya dalam organisasi.

(Wahyudi, 2022a) dalam *Indonesian Journal of Human Resources* memperjelas bahwa kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang digunakan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator utama dalam mengukur keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

(Rivai, V., & Sagala, 2020) menambahkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan individu sebagai hasil dari kerja dalam menjalankan perannya dalam organisasi. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya berorientasi pada output akhir, tetapi juga pada proses dan perilaku kerja sehari-hari. Ini mencakup aspek seperti

disiplin, kehadiran, kerja sama tim, serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja, baik secara individu maupun organisasi. Berikut adalah beberapa faktor utama yang telah diidentifikasi dalam berbagai penelitian:

1. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, dukungan, dan inspirasi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian oleh (Zahratulfarhah, Z., Asmara, A., & Septiawan, 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi

Motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi. Studi oleh (Umar, R., & Norawati, 2022) menemukan bahwa motivasi memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika dimediasi oleh komitmen organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk faktor fisik dan non-fisik, berperan penting dalam mendukung kinerja. Aspek seperti kebersihan, kenyamanan, dan hubungan antarpegawai memengaruhi produktivitas. Penelitian oleh (Zen, M., Arpah, & Susanti, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja karyawan.

4. Komunikasi

Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan memastikan informasi tersampaikan dengan jelas, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan koordinasi. Syam dan Hendra (2020) menekankan bahwa komunikasi yang baik dalam organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

5. Kompensasi

Kompensasi yang adil dan kompetitif, baik finansial maupun non-finansial, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. (Lubis, H. F., Suwondo, & Safitri, 2021) menemukan bahwa kompensasi yang memadai meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

6. Kompetensi dan Pelatihan

Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sangat menentukan kinerja. Pelatihan yang berkelanjutan membantu karyawan mengembangkan kompetensi mereka. (Tambunan, 2023) dalam studinya di Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara menegaskan pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat dan positif menciptakan nilai-nilai bersama yang mendorong perilaku kerja yang produktif. (Maryani, 2020a) menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor seperti beban kerja, hubungan dengan atasan, dan kesempatan pengembangan memengaruhi kepuasan kerja. (Usman, M., Wahyudi, D., & Kartini, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem organisasi. Untuk melakukan pengukuran yang akurat terhadap kinerja, diperlukan indikator yang jelas, terukur, dan relevan dengan tugas-tugas organisasi. Indikator kinerja tidak hanya penting bagi manajemen untuk menilai efektivitas kerja, tetapi juga sebagai dasar dalam memberikan umpan balik, promosi, pelatihan, serta kompensasi.

1) Kualitas Hasil Kerja

Kualitas kerja mengacu pada sejauh mana hasil kerja seorang karyawan memenuhi standar mutu yang ditentukan oleh organisasi. Ini mencakup ketelitian, keakuratan, dan kesesuaian dengan prosedur kerja. Menurut (Anggraini, I. A., 2021) kualitas kerja mencerminkan kompetensi dan ketekunan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan dengan kualitas kerja tinggi biasanya mampu menghasilkan output yang bernilai tinggi dan minim kesalahan.

2) Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini banyak digunakan dalam sektor produksi dan jasa, terutama yang berbasis target. Karyawan yang produktif biasanya mampu menyelesaikan volume pekerjaan lebih banyak tanpa mengorbankan kualitas.

(Silaen, R., Siahaan, R., & Manurung, 2021) menyebut bahwa kuantitas kerja menjadi tolok ukur utama dalam mengevaluasi output individual dan tim.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang ditentukan. Ini mencerminkan manajemen waktu yang baik dan kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab. Menurut (Wahyudi, 2022b), keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam sistem manajemen kinerja.

4) Efisiensi dan Efektivitas

Efisiensi mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan meminimalkan penggunaan sumber daya (waktu, energi, biaya). Sementara efektivitas menunjukkan keberhasilan dalam mencapai tujuan atau target kerja. Dalam penelitian (Anggraini, I. A., 2021) efisiensi dan efektivitas dijadikan sebagai dasar untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap keberhasilan operasional organisasi.

5) Kepuasan dan Motivasi Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Kepuasan ini

berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas kerja. Dalam jurnal yang ditulis (Nurhasanah, N., Hatasia, H., & Purwanto, 2023) motivasi intrinsik (seperti rasa bangga terhadap pekerjaan) dan motivasi ekstrinsik (seperti gaji dan penghargaan) memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja.

6) Kerja Sama Tim dan Komunikasi

Indikator ini menilai sejauh mana seorang karyawan mampu bekerja dalam tim, berkoordinasi, dan berkomunikasi secara efektif. Di era kerja kolaboratif, kemampuan untuk bekerja sama sangat menentukan keberhasilan proyek. Menurut (Yuniati, L. C., Yani, B. A., & Istiqomah, 2022) kerja sama yang baik dalam tim mendukung efisiensi, mengurangi konflik, dan meningkatkan produktivitas kolektif.

7) Keterlibatan Karyawan (Employee Engagement)

Employee engagement mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan intelektual dengan pekerjaannya. Karyawan yang engaged akan lebih fokus, berdedikasi, dan memiliki dorongan untuk memberikan yang terbaik. Penelitian oleh Nurhasanah et al. (2023) menunjukkan bahwa employee engagement memiliki dampak langsung terhadap produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan.

2.1.2. Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Menurut (Wardan, 2020) Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya.

Motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak mencapai tujuan. (Robbins, S. P., & Judge, 2021) menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut (Supriyanto, E., & Ekawati, 2020), motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun

dari luar (motivasi ekstrinsik) yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi dan pendidikan, memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan hasil yang diinginkan. Berikut adalah beberapa faktor utama yang memengaruhi motivasi:

1) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, dapat meningkatkan motivasi karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, dukungan, dan inspirasi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian oleh (Rizky, 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi mendorong individu untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Studi oleh Rizky (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat dan positif menciptakan nilai-nilai bersama yang mendorong perilaku kerja yang produktif. (Maryani, 2020b) menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan.

4) Kompensasi

Kompensasi yang adil dan kompetitif, baik finansial maupun non-finansial, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. (Widajanto, 2020) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Mitra Andal Sejati Jakarta.

5) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk faktor fisik dan non-fisik, berperan penting dalam mendukung motivasi. Aspek seperti kebersihan, kenyamanan, dan hubungan antarpegawai memengaruhi motivasi kerja. Penelitian oleh (Erdiansah, E., & Atiza, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan motivasi karyawan di industri tekstil.

6) Dukungan Manajemen

Dukungan dari manajemen, seperti pelatihan dan pengembangan, dapat meningkatkan motivasi karyawan. (Nelson, 2020) dalam penelitiannya di industri elektronik di Kota Batam menemukan bahwa dukungan manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan.

7) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan dan teknologi, dapat meningkatkan motivasi karyawan. (Arita, R., & Agustin, 2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

8) Work-Life Balance

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi penting untuk menjaga motivasi. (Fauziah, 2020) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di tambang batu bara.

C. Tujuan Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kerja dan belajar, motivasi memainkan peran penting dalam menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan

individu untuk mencapai keberhasilan. Berbagai penelitian telah mengidentifikasi tujuan-tujuan motivasi, baik dari aspek internal maupun eksternal.

1) Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas

Motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

2) Meningkatkan Kepuasan dan Moral Kerja

Motivasi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

3) Meningkatkan Hasil Belajar

Dalam konteks pendidikan, motivasi belajar yang tinggi dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Siswa yang termotivasi cenderung lebih aktif dalam proses pembelajaran dan mencapai prestasi akademik yang lebih baik.

4) Mendorong Pengembangan Diri dan Karier

Motivasi mendorong individu untuk terus belajar dan mengembangkan diri, yang pada akhirnya dapat meningkatkan peluang karier dan pencapaian pribadi.

Motivasi kerja yang baik dapat memengaruhi pengembangan karier dan kinerja karyawan.

5) Meningkatkan Kemandirian dan Tanggung Jawab

Motivasi juga berperan dalam meningkatkan kemandirian dan tanggung jawab individu. Siswa yang termotivasi cenderung lebih mandiri dalam belajar dan bertanggung jawab atas hasil belajarnya.

2.1.3. Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, berperan sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka. Menurut (M. Hasibuan, 2020) kompensasi mencakup semua pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang, barang langsung, maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan .

Menurut (Rosyid, M., Nurani, N., Risdiyanto, H., Subandi, S., & Hadiati, 2024), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik berupa fisik maupun non-fisik, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat menimbulkan dampak positif, seperti meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga sebagai motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. (Ilmiyah, D. E. M., Isaroh, S. N., Kusuma, L. C., & Qurrotu'aini, 2024) menyatakan bahwa manajemen kompensasi yang adil, kompetitif, dan terintegrasi dengan pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

B. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk finansial. Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2020), kompensasi langsung mencakup:

Gaji Pokok: Pembayaran tetap yang diterima karyawan secara periodik.

Upah: Pembayaran berdasarkan jumlah jam kerja atau hasil kerja tertentu.

Insentif: Tambahan pembayaran yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja tertentu. Kompensasi

langsung bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah imbalan non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari paket kompensasi. Menurut (Sopiah & Sangadji, 2020), kompensasi tidak langsung meliputi:
Tunjangan Kesehatan: Fasilitas perawatan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan.

Asuransi: Perlindungan terhadap risiko tertentu seperti kecelakaan atau kematian.

Cuti Berbayar: Waktu libur yang tetap dibayar oleh perusahaan.

Fasilitas Kerja: Sarana dan prasarana yang mendukung kenyamanan kerja, seperti ruang kerja yang nyaman, kendaraan dinas, atau program kesejahteraan lainnya.

Kompensasi tidak langsung berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3) Kompensasi Finansial dan Non-Finansial

Selain pembagian berdasarkan bentuk langsung dan tidak langsung, kompensasi juga dapat diklasifikasikan menjadi kompensasi finansial dan non-finansial.

Kompensasi Finansial: Meliputi semua bentuk pembayaran yang dapat diukur secara finansial, baik langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi Non-Finansial: Meliputi penghargaan yang tidak berbentuk uang, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang positif.

Menurut (Misrania., 2020), kompensasi non-finansial dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

C. Tujuan Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2020) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannya :

1) Ikatan Kerja Sama.

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos

dengan karyawan. Dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2) Kepuasan Kerja.

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3) Motivasi

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

4) Stabilitas Karyawan

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

5) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berfikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung oleh fakta empiris.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1	Alisha Maisan Falah dan Hani Gita Ayuningtias (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat didimpulkan bahwa motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ
2	Abdul Basyid (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Mandiri Sejahtera	Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di KSP Mandiri Sejahtera.
3	Lubis, H. F., Suwondo, & Safitri, M. (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan.	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Kombinasi antara kompensasi yang

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
			layak dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
4	Ilmiyah et al. (2025)	Peran Kompensasi dalam Mencapai Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Karyawan	Sistem kompensasi yang baik tidak hanya berdampak pada aspek finansial, tetapi juga meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan.
5	Desfitriady & Intan Pandini (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung	Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh sebesar 60,5% terhadap kinerja karyawan bagian marketing.

Sumber: Alisha (2020); Lubis (2021); Ilmiyah (2025); Basyid (2024); Pandini (2023)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu sistem gagasan atau konsep yang disusun untuk memberikan gambaran teoretis mengenai hubungan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka ini berfungsi sebagai panduan dalam menjelaskan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berkaitan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut (Prasetya, R., & Hidayati, 2021) kerangka konseptual merupakan representasi visual atau naratif dari hubungan yang diprediksi antara variabel-variabel utama dalam studi penelitian, yang didasarkan pada teori-teori sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu. Kerangka ini membantu peneliti dalam merumuskan hipotesis dan menentukan arah analisis data.

A. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

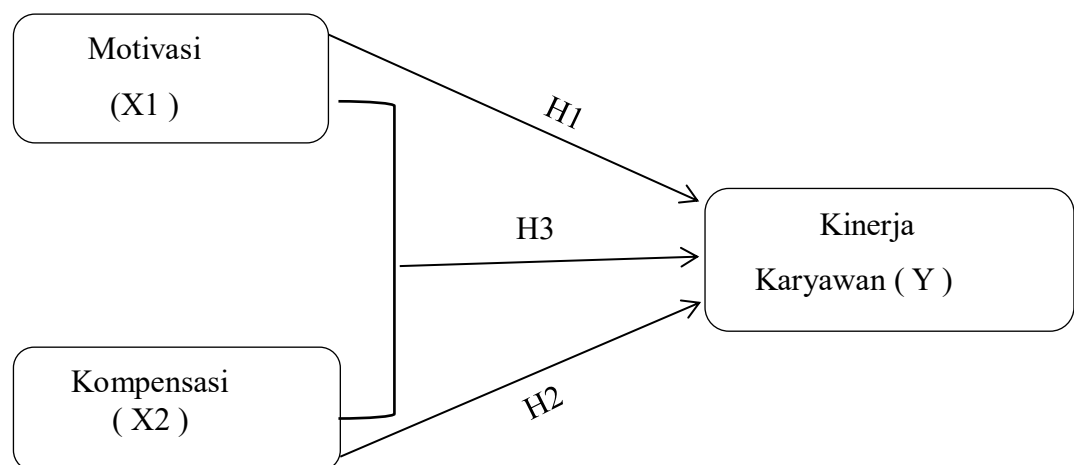
Motivasi merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan, karena motivasi akan menjadi penyebab serta mendukungnya seseorang agar giat dalam berkerja guna mencapai tujuan yang diinginkan dan perusahaan. Suatu perusahaan harus memperhatikan motivasi yang diberikan kepada karyawannya, dimana motivasi yang diberikan akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan Mandasari et al. (2023:09).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan

termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Ramadhani, I., & Sari, 2020)

B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi ialah penghargaan yang dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Dengan adanya proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para pegawai maka dapat memberi semangat kerja kepada pegawai untuk meningkatkan produktifitas dan kreatifitas kinerja mereka.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Ket : \longrightarrow **Berpengaruh**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.1. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang bersifat sementara, serta merupakan konstruksi peneliti mengenai masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua

variabel atau lebih (H. Rivai et al., 2018). Adapun hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Roti Gembung Pinggiran
- b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Roti Gembung Pinggiran
- c. Motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Roti Gembung Pinggiran