

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Definisi konseptual adalah abstraksi yang diungkap dalam kata kata yang dapat membantu pemahaman dalam sebuah penelitian. Dalam deskripsi konseptual ini akan dijelaskan mengenai teori yang sudah digunakan dalam penelitian. Beberapa yang harus diketahui sebagai deskripsi secara konseptual. Diantaranya sebagai berikut:

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tolok ukur keberhasilan individu dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Mangkunegara, (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi ini menekankan pada aspek hasil kerja yang terukur. Perspektif yang lebih luas dikemukakan oleh Wibowo, (2017) yang menyatakan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun dan dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Dengan demikian, kinerja bukan sekadar hasil akhir, melainkan juga menyangkut proses dan kapasitas individu yang menjalankannya.

Kasmir, (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sementara itu, penelitian oleh Mirza et al., (2025) dalam konteks *coffee shop* menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil aktual yang tercermin dalam kualitas, kuantitas, dan ketepatan

waktu kerja. Dalam industri jasa seperti *coffee shop*, kinerja menjadi fondasi utama dalam mewujudkan standar operasional dan memberikan pelayanan prima kepada pelanggan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan perpaduan antara hasil kerja yang terukur (kualitas dan kuantitas) dan perilaku kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diemban selama periode tertentu.

2.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak terbentuk dalam ruang hampa, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Mangkunegara, (2017) mengemukakan dua faktor utama yaitu faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realty (pengetahuan dan keterampilan), serta faktor motivasi yang terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Penelitian oleh Setiawan & Sentoso, (2024) pada *coffee shop* di Kota Batam membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa dorongan internal berperan penting dalam mendorong karyawan mencapai hasil yang optimal.

Gibson et al., (2007) mengidentifikasi bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel individu (kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang, demografis) dan variabel situasional (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, desain pekerjaan). Wibowo, (2017) menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi, kompetensi, kepuasan kerja) dan faktor eksternal (kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem kompensasi). Dari uraian

tersebut, kinerja karyawan *part-time* di *coffee shop* dipengaruhi oleh kompensasi sebagai faktor eksternal yang merupakan bagian dari dukungan organisasi, serta motivasi kerja sebagai faktor internal yang berperan sebagai penggerak psikologis individu. Hal ini diperkuat oleh Danamik et al., (2025) yang menegaskan bahwa faktor internal dan eksternal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kompensasi berperan sebagai faktor eksternal dan motivasi kerja sebagai faktor internal yang saling melengkapi dalam mendorong kinerja optimal.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan, diperlukan indikator yang jelas dan terukur. Afandi, (2018) merumuskan lima indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas Kerja: jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.
2. Kualitas Kerja: sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu: penyelesaian tugas sesuai dengan target waktu yang diberikan.
4. Efektivitas: pemanfaatan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil maksimal.
5. Tanggung Jawab: kesediaan menanggung segala konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Mangkunegara, (2017) mengemukakan indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas Kerja: tingkat kesempurnaan hasil kerja berdasarkan standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja: jumlah output yang dihasilkan dibandingkan dengan target.
3. Pelaksanaan Tugas: kemampuan melaksanakan tugas pokok sesuai dengan deskripsi jabatan.
4. Tanggung Jawab: kesadaran dan kemauan menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan.

Menurut Robbins & Judge, (2019) menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur melalui pencapaian tujuan yang mencakup:

1. Kuantitas: jumlah unit yang dihasilkan.
2. Kualitas: standar mutu hasil kerja.
3. Ketepatan Waktu: penyelesaian pekerjaan sesuai tenggat.
4. Efektivitas: pencapaian tujuan sesuai rencana.
5. Kemandirian: kemampuan menyelesaikan tugas tanpa pengawasan berlebihan.

Sementara itu, menurut Sutrisno, (2016) merinci indikator kinerja meliputi:

1. Hasil Kerja: output nyata yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Pengetahuan: pemahaman terhadap prosedur dan teknik kerja.
3. Inisiatif: kemampuan mengambil tindakan tanpa menunggu perintah.
4. Kecekatan Mental: kecepatan berpikir dan merespons situasi kerja.
5. Sikap: perilaku yang ditunjukkan selama bekerja.
6. Disiplin: kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator kinerja yang digunakan mengacu pada sintesis Afandi, (2018) yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Pemilihan indikator ini didasarkan pada kesesuaiannya dengan karakteristik pekerjaan di *coffee shop* yang menuntut kecepatan, ketepatan, efisiensi, dan tanggung jawab tinggi dari karyawan *part-time*, sebagaimana direfleksikan dalam studi Adiyasa et al., (2025).

2.1.4 Upah

Upah merupakan komponen fundamental dalam hubungan kerja yang menjadi imbalan langsung atas waktu, tenaga, dan keterampilan yang diberikan oleh pekerja kepada perusahaan. Berbeda dengan gaji yang umumnya bersifat tetap dan diberikan kepada karyawan dengan jenjang jabatan manajerial, upah lebih dikaitkan dengan pembayaran berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pekerjaan yang diberikan. Upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas atau pekerja harian.

Secara yuridis, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 30 menyatakan bahwa "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan" (Lestari et al., 2017).

Selain landasan hukum tersebut, beberapa ahli juga mendefinisikan upah dari berbagai perspektif. Sukirno, (2006) mendefinisikan upah sebagai pembayaran

kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu, dan buruh kasar. Sementara itu, Sinungan, (2000) menyatakan bahwa upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.

Hasibuan, (2016) mendefinisikan upah sebagai balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Definisi ini menekankan bahwa upah diberikan kepada pekerja harian atau pekerja lepas, berbeda dengan gaji yang diberikan kepada karyawan tetap, sehingga sangat sesuai dengan karakteristik karyawan *part-time* yang menjadi objek penelitian ini.

Afzularrahman, (1995) mendefinisikan upah sebagai sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai dengan perjanjian. Dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan finansial langsung yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang umumnya dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah produksi, atau periode tertentu, dan berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan hidup pekerja serta keluarganya. Dalam konteks karyawan *part-time* di *coffee shop*, upah merupakan komponen utama kompensasi yang paling dirasakan

secara langsung, mengingat mereka umumnya tidak menerima paket kompensasi lengkap seperti karyawan tetap.

2.1.5 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Upah

Besaran dan bentuk upah yang diterima pekerja tidak ditentukan secara sembarang, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Sintong et al., (2025) dalam penelitiannya di Kota Medan menegaskan bahwa dinamika upah pekerja sangat dipengaruhi oleh kebijakan Upah Minimum Kota (UMK), pertumbuhan ekonomi, serta struktur industri. Penelitian tersebut juga menyoroti bahwa kenaikan upah yang tidak sejalan dengan peningkatan produktivitas dapat memicu pengurangan tenaga kerja dan meningkatkan pengangguran.

Selain faktor makro ekonomi, Ginting et al., (2024) menemukan bahwa ketidaksesuaian kualifikasi (*qualification mismatch*) memiliki dampak signifikan terhadap upah. Pekerja dengan tingkat pendidikan di bawah persyaratan pekerjaan (*undereducation*) justru mengalami penalti upah yang signifikan, sementara pekerja dengan kualifikasi berlebih (*overeducation*) justru dikaitkan dengan peningkatan upah. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan kesesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan menjadi faktor penentu penting dalam sistem pengupahan.

Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan, Faruddin & Djamaluddin, (2025) membuktikan bahwa perubahan Upah Minimum Provinsi (UMP) secara signifikan memengaruhi komposisi pasar tenaga kerja. Peningkatan UMP berdampak negatif terhadap jumlah pekerja formal dan positif terhadap pekerja informal, yang mengindikasikan bahwa kebijakan upah minimum secara tidak

sengaja dapat mendorong informalitas dan penyesuaian upah di tingkat perusahaan. Penelitian ini menekankan perlunya kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif untuk menyeimbangkan perlindungan upah dengan mempertahankan lapangan kerja formal.

Adisaputra, (2024) dalam studi kasus di Provinsi Jawa Barat menyoroti bahwa kompensasi merupakan tugas paling sulit bagi perusahaan sekaligus faktor paling signifikan bagi karyawan, karena mencerminkan seberapa besar mereka dihargai oleh perusahaan, keluarga, dan masyarakat. Penelitian ini juga menegaskan bahwa peningkatan upah akan meningkatkan motivasi dan etos kerja karyawan.

Dengan demikian, bagi karyawan *part-time* di *coffee shop*, faktor-faktor seperti produktivitas, biaya hidup, kebijakan upah minimum, serta kesesuaian kualifikasi dengan pekerjaan menjadi pertimbangan utama dalam penentuan upah, mengingat sifat pekerjaan mereka yang berbasis jasa pelayanan dan bergantung pada kepuasan pelanggan.

2.1.6 Indikator Upah

Untuk mengukur upah secara operasional dalam penelitian, diperlukan indikator yang jelas dan terukur. Hakim, (2012) mengidentifikasi indikator upah sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan secara terbuka: Pemberian upah yang diberikan secara langsung atau transparan dan tidak ditutup-tutupi.
2. Sistem upah menurut kinerja: Pemberian upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian seorang karyawan dalam bekerja.

3. Sistem upah menurut senioritas: Pemberian upah yang diberikan kepada seseorang karyawan yang sudah menguasai bidang pekerjaannya cukup lama, sehingga bisa mendapat upah lebih dari pada yang di bawahnya.
4. Sistem upah menurut kebutuhan: Pemberian upah yang diberikan jika kebutuhan pokok semakin meningkat dan disesuaikan dengan keadaan.

Indikator-indikator dari Lukman ini dinilai sangat relevan untuk mengukur upah karyawan *part-time* di *coffee shop* karena karakteristik pekerja *part-time* yang sangat bergantung pada kinerja individu (misalnya kecepatan dan ketepatan dalam meracik kopi atau melayani pelanggan), kebutuhan yang bersifat variatif (terutama bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu), adanya pengakuan terhadap masa kerja atau senioritas meskipun bersifat sementara, serta pentingnya transparansi dalam sistem pengupahan mengingat sifat pekerjaan mereka yang fleksibel dan tidak tetap.

Ivancevich & Konopaske, (2010) mengemukakan bahwa upah merupakan hak pekerja untuk dapat menghidupi dirinya dan keluarganya. Sistem penggajian perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara kinerja atau produktivitas kerja, kebutuhan karyawan, dan kemampuan perusahaan. Indikator-indikator upah menurut Ivancevich terdiri dari:

1. Memadai/memenuhi persyaratan (*Adequate*): Memenuhi persyaratan minimum pemerintah dan persyaratan serikat pekerja.
2. Keadilan/kewajaran (*Equitable*): Setiap orang harus diberi upah yang sesuai atas upaya dan pencapaiannya.

3. Seimbang (*Balance Pay*): Semua jenis upah harus mencerminkan paket upah keseluruhan yang sesuai. Terdapat keseimbangan antara harapan dan kenyataan atas kompensasi yang diterima pegawai.
4. Biaya yang Efektif (*Cost Effective*): Kemampuan suatu organisasi untuk melakukan pembayaran tepat waktu.
5. Terjamin (*Secure*): Harus cukup bagi seseorang untuk merasa aman dan memenuhi kebutuhan dasarnya.
6. Perangsang Kerja (*Incentive Providing*): Harus merangsang kerja yang produktif dan efektif.
7. Kepantasan/dapat diterima (*Acceptable*): Pegawai berhak mengetahui rincian (pemotongan, kontribusi) yang dilakukan organisasi agar sistem upah transparan.

Simamora, (2004) mendefinisikan upah sebagai hak pekerja atau pegawai yang dinyatakan dalam bentuk uang yang dibayarkan kepada pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan oleh pekerja atau pegawai dan keluarganya. Indikator-indikator upah menurut Simamora mencakup dua jenis imbalan yang dapat diberikan kepada karyawan:

1. Imbalan Intrinsik: kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, seperti rasa pencapaian dan pengakuan.
2. Imbalan Ekstrinsik: imbalan yang berasal dari luar pekerjaan, seperti upah, tunjangan, dan fasilitas.

Sumarsono, (2003) menyebutkan indikator upah sebagai berikut:

1. Menurut lamanya kerja: Sistem upah menurut lamanya kerja disebut sebagai upah berdasarkan waktu, yaitu pembayaran upah berdasarkan suatu anggapan waktu kerja.
2. Menurut lamanya dinas: Pembayaran upah berdasarkan masa pengabdian atau lama dinas seorang pekerja.
3. Menurut kebutuhan: Pemberian upah disesuaikan dengan kebutuhan hidup pekerja.
4. Menurut banyaknya produk: Pembayaran upah berdasarkan jumlah produk atau hasil kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan kajian teoretis dari keempat sumber di atas dapat diketahui bahwa setiap ahli memiliki perspektif yang beragam dalam merumuskan indikator upah. Namun demikian, setelah dilakukan penelaahan lebih mendalam terhadap karakteristik objek penelitian yaitu karyawan *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu, maka indikator yang paling sesuai dan relevan untuk digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Lukman. Pertimbangan pemilihan indikator Lukman didasarkan pada kesesuaiannya dengan realitas pekerja *part-time* yang sangat bergantung pada:

1. Kinerja individu (seperti kecepatan dan ketepatan dalam meracik kopi atau melayani pelanggan),
2. Kebutuhan yang bersifat variatif (terutama bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu),
3. Adanya pengakuan terhadap masa kerja atau senioritas meskipun bersifat sementara,

4. Serta pentingnya transparansi dalam sistem pengupahan mengingat sifat pekerjaan mereka yang fleksibel dan tidak tetap.

2.1.7 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu dalam konteks pekerjaan. Siagian, (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Robbins & Judge, (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang merangsang, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berfokus pada pencapaian tujuan. Pandangan ini menyoroti dimensi intensitas, arah, dan ketekunan dari motivasi.

Anoraga, (2009) menyatakan motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai akibat integrasi holistik daripada kebutuhan tertentu serta pengaruh lingkungan fisik dan sosial. Dalam penelitian spesifik pada pekerja paruh waktu, Maharani et al., (2024) mengonfirmasi bahwa motivasi kerja merupakan energi psikologis yang mendorong mahasiswa pekerja paruh waktu untuk menyeimbangkan tuntutan akademik dan pekerjaan secara efektif. Dari definisi-definisi tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi kerja mencakup dorongan internal (intrinsik) dan rangsangan eksternal (ekstrinsik) yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks karyawan *part-time* di *coffee shop*, motivasi kerja menjadi penting karena tanpa dorongan yang kuat, karyawan cenderung memiliki

komitmen rendah dan mudah berpindah kerja. Temuan ini diperkuat oleh Vientya et al., (2025) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional, yang pada akhirnya menjadi penentu utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan karyawan kafe di Indonesia.

2.1.8 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Salah satu teori motivasi yang paling berpengaruh adalah Teori Dua Faktor Herzberg (1968). Teori ini membedakan dua kelompok faktor yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Pemeliharaan (*hygiene factors*) yang mencakup gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan interpersonal dan keamanan kerja. Ketidakterdapatannya *hygiene factors* menyebabkan ketidakpuasan, tetapi keberadaannya tidak serta-merta menimbulkan motivasi.
2. Faktor Motivator (*motivators*) yang meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan diri. Faktor motivator ini merupakan faktor yang benar-benar mendorong semangat dan kepuasan kerja.

Robbins & Judge, (2019) mengidentifikasi faktor-faktor motivasi secara lebih luas ke dalam dimensi intrinsik (pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggung jawab, kemajuan) dan ekstrinsik (gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja). Mangkunegara, (2017) menyebutkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor internal seperti persepsi individu terhadap

pekerjaan, harga diri, dan harapan pribadi, serta faktor eksternal seperti jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, situasi lingkungan, dan sistem imbalan.

Penelitian Permadi & Mujiati, (2024) pada Kedai Kopi TKD Bali mengonfirmasi bahwa kompensasi sebagai faktor eksternal berperan signifikan dalam menciptakan kondisi yang memicu motivasi kerja. Dengan demikian, motivasi kerja bersifat multidimensi dan dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik individu, desain pekerjaan, dan kebijakan organisasi. Penelitian ini menempatkan motivasi kerja sebagai variabel yang dipengaruhi oleh kompensasi (*hygiene factors*) dan secara langsung memengaruhi kinerja.

2.1.9 Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengukur motivasi kerja secara operasional, menurut Siagian, (2008) mengemukakan delapan indikator motivasi kerja meliputi:

1. Daya Pendorong: kekuatan internal yang membuat karyawan tergerak untuk bekerja.
2. Kemauan: kesediaan untuk melakukan pekerjaan tanpa paksaan.
3. Kerelaan: kesadaran untuk bekerja dengan tulus dan ikhlas.
4. Membentuk Keahlian: dorongan untuk terus meningkatkan keahlian.
5. Membentuk Keterampilan: upaya mengasah keterampilan teknis.
6. Tanggung Jawab: kesadaran menuntaskan tugas yang diemban.
7. Kewajiban: pemahaman akan tugas yang harus dilaksanakan.
8. Tujuan: orientasi terhadap pencapaian sasaran yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara, (2017) merumuskan indikator motivasi kerja meliputi:

1. Kerja Keras: seberapa kuat karyawan mencurahkan tenaga dan pikiran.
2. Orientasi Masa Depan: pandangan ke depan terkait karier dan pengembangan diri.
3. Tingkat Cita-cita yang Tinggi: ambisi untuk mencapai target di atas standar.
4. Orientasi pada Tugas/Sasaran: fokus pada penyelesaian tugas.
5. Usaha untuk Maju: keinginan untuk terus berkembang.
6. Ketekunan: daya tahan dalam menghadapi tantangan.
7. Pemanfaatan Waktu: efisiensi dalam penggunaan waktu kerja.
8. Pemilihan Rekan Kerja: seleksi lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Herzberg, (1968) dalam Teori Dua Faktornya menekankan bahwa indikator motivasi kerja yang sesungguhnya berasal dari faktor motivator, yaitu:

1. Prestasi (*Achievement*): keberhasilan menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Pengakuan (*Recognition*): apresiasi atas hasil kerja yang dicapai.
3. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*): tantangan dan makna dari pekerjaan.
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*): kepercayaan yang diberikan untuk mengelola tugas.
5. Pengembangan (*Advancement*): peluang untuk tumbuh dan meningkat secara profesional.

Selanjutnya menurut Uno, (2008) mengklasifikasikan indikator motivasi sebagai:

1. Hasrat dan Keinginan untuk Berhasil: dorongan mencapai sukses dalam bekerja.

2. Dorongan dan Kebutuhan dalam Bekerja: motivasi yang bersumber dari kebutuhan.
3. Harapan dan Cita-cita Masa Depan: orientasi terhadap pencapaian jangka panjang.
4. Penghargaan dalam Bekerja: respons positif atas kinerja yang ditunjukkan.
5. Lingkungan Kerja yang Kondusif: suasana kerja yang mendukung produktivitas.

Indikator yang digunakan dalam definisi operasional dan penyusunan kuesioner adalah indikator dari Siagian, (2008), karena kedelapan indikator tersebut mencakup dimensi motivasi secara holistik. Hal ini sangat relevan untuk mengukur motivasi kerja karyawan *part-time* di *coffee shop* yang memerlukan dorongan kuat, kesediaan bekerja dengan tulus, keinginan untuk terus belajar, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Widyawati et al., (2025) pada Kisah *Coffee shop* di Bali yang membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana karyawan yang lebih termotivasi menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal.

2.1.10 Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Upah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan Teori Keadilan (*Equity Theory*) yang dikembangkan oleh Adams dalam Robbins & Judge, (2019), karyawan secara terus-menerus membandingkan rasio antara masukan (*input*) yang mereka berikan seperti waktu, usaha, dan keterampilan dengan hasil (*outcome*) yang diterima seperti upah. Apabila karyawan mempersepsikan bahwa upah yang diterimanya adil dibandingkan dengan rekan

kerja atau standar yang berlaku, maka mereka akan merasa puas dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, persepsi ketidakadilan upah akan memicu ketidakpuasan, demotivasi, dan penurunan kinerja.

Dalam konteks karyawan *part-time* di *coffee shop*, persepsi keadilan upah menjadi sangat krusial mengingat posisi mereka yang rentan secara struktural. Upah yang diberikan sesuai jam kerja, bonus atas pencapaian target, dan fasilitas yang disediakan akan membentuk persepsi keadilan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Penelitian Juliana et al., (2025) mengonfirmasi bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian Ferine et al., (2023) pada *coffee shop* di Kabupaten Bandung juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan. Adiyasa et al., (2025) pada PT Fore Coffee Denpasar juga memperkuat temuan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian oleh Ilmi & Anggraini, (2025) membuktikan bahwa upah terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, upah bersama dengan lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.1.11 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan motor penggerak utama yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang

dikemukakan oleh Victor Vroom dalam Robbins & Judge, (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan hasil dari tiga keyakinan:

1. *Expectancy*: keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang diinginkan.
2. *Instrumentality*: keyakinan bahwa kinerja akan menghasilkan imbalan tertentu.
3. *Valence*: nilai atau daya tarik imbalan tersebut bagi individu.

Apabila karyawan *part-time* di *coffee shop* meyakini bahwa kerja keras mereka akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik dan diikuti dengan imbalan yang bernilai, maka motivasi mereka akan tinggi dan tercermin dalam peningkatan kinerja. Selain itu, Herzberg, (1968) menekankan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab memiliki daya dorong yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan *hygiene factors*. Dalam lingkungan *coffee shop*, barista yang merasa dihargai, diberi kepercayaan, dan mendapat pengakuan atas hasil kerjanya akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian Mirza et al., (2025) pada *coffee shop* di Bandar Lampung menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Permadi & Mujiati, (2024) pada Kedai Kopi TKD Bali membuktikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator antara kompensasi dan kinerja. Penelitian oleh Maharani et al., (2024) pada pekerja paruh waktu di Bandar Lampung juga menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa dalam konteks

pekerjaan paruh waktu, dorongan motivasi tetap menjadi determinan kunci yang tak tergantikan untuk mencapai kinerja unggul.

2.1.12 Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Upah dan motivasi kerja tidak bekerja secara terisolasi, keduanya saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka Teori Dua Faktor Herzberg, upah berperan sebagai *hygiene factor* yang mencegah ketidakpuasan, sementara motivasi kerja berperan sebagai *motivator* yang secara aktif mendorong pencapaian kinerja tinggi. Keduanya dibutuhkan secara bersamaan, upah yang layak menciptakan kondisi yang kondusif, sedangkan motivasi yang tinggi menyediakan energi psikologis untuk berkinerja optimal.

Ketika seorang karyawan *part-time* menerima upah yang adil, pada saat yang sama memiliki motivasi kerja yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik maka akan terjadi sinergi yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Zebua & Oktafiani, (2024) pada PT Solomon Indo Global membuktikan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara secara parsial, motivasi cenderung memiliki efek yang lebih besar dibandingkan kompensasi. Mirza et al., (2025) dalam studinya menegaskan bahwa kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan *part-time* di *coffee shop*.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menjadi dasar bagi peneliti dalam melaksanakan kajian ini. Melalui pendekatan ini, peneliti mampu memperdalam pengetahuan tentang teori yang digunakan untuk menganalisis studi yang sedang berlangsung. Dari tinjauan sebelumnya, peneliti tidak menemukan adanya penelitian lain dengan judul serupa dengan judul kajian ini. Meskipun demikian, peneliti mengangkat berbagai studi sebagai sumber referensi untuk memperkaya materi analisis dalam penelitian ini. Berikut adalah beberapa jurnal relevan dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan oleh peneliti.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

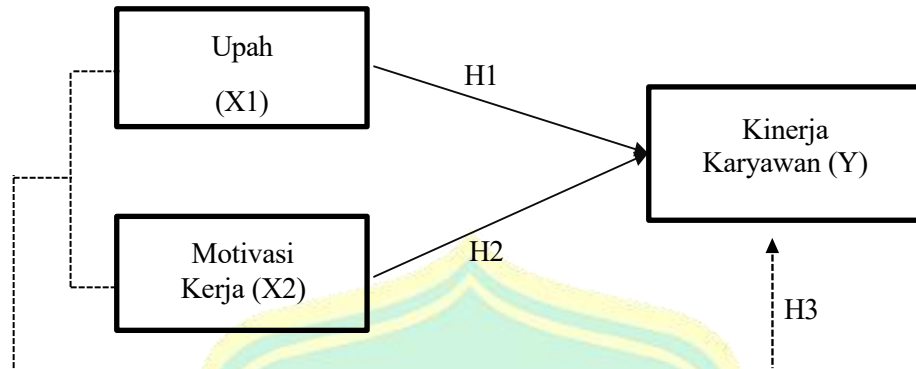
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Setiawan & Sentoso, (2024)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan <i>Coffee shop</i> di Kota Batam	Motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan <i>coffee shop</i> .
2.	Adiyasa et al., (2025)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Fore Coffee Denpasar	Kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Mirza et al., (2025)	<i>Effect of Compensation, Training, and Work Motivation on Employee Performance in Coffee shop</i>	Kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan <i>coffee shop</i> .
4.	Ramadani et al., (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rindang <i>Coffee shop</i> di Palembang	Beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Widyawati et al., (2025)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Efikasi Diri, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>coffee shop</i> .

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		pada Kisah <i>Coffee shop</i> Sanur, Bali	
6.	Pratama et al., (2025)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada New Moon Café Kedonganan Badung	Kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Permadi & Mujiati, (2024)	Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi TKD Bali	Motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial antara kompensasi dan kinerja karyawan.
8.	(Ilmi & Anggraini, 2025)	Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sate H. Tukri Sobikun Ponorogo.	Upah terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, upah, lingkungan kerja, dan motivasi semua variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9.	Ayuningtyas & Fadli, (2023)	<i>The Influence of Compensation and Work Motivation on Perception of Performance with Gender Moderation in Fast Food Employees in Jakarta</i>	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap persepsi kinerja karyawan.
10.	Maharani et al., (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Bandar Lampung	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja paruh waktu.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teoretis dan hasil penelitian relevan, dapat disusun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel. Kerangka ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Upah (X1) dan Motivasi Kerja (X2), masing-masing secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), serta secara simultan keduanya berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan kerangka konseptual:

H1, H2, H3 : Hipotesis Penelitian

X1, X2 : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

-----> : Garis pengaruh secara simultan

—————> : Garis pengaruh secara parsial

Berdasarkan kerangka analisis diatas dapat dilihat bahwa adanya pengaruh dari Upah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Coffee shop* Kota Bengkulu.

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional ini menjelaskan metode tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengimplementasikan konsep tersebut, sehingga memungkinkan peneliti lain untuk mereplikasi pengukuran dengan metode yang sama atau mengembangkan metode pengukuran yang lebih optimal. Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan <i>part-time</i> dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan di <i>coffee shop</i>	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Tanggung jawab Afandi, (2018)	Kuesioner	Likert
2	Upah (X1)	Imbalan finansial langsung yang diterima oleh karyawan <i>part-time</i> sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam kurun waktu tertentu (misalnya per jam atau per hari)	1. Sistem pengupahan secara terbuka 2. Sistem upah menurut kinerja 3. Sistem upah menurut senioritas 4. Sistem upah menurut kebutuhan Hakim, (2012)	Kuesioner	Likert
3	Motivasi Kerja (X2)	Dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan karyawan <i>part-time</i> untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi <i>coffee shop</i>	1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk keahlian 5. Membentuk keterampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan Siagian, (2008)	Kuesioner	Likert

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoretis dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Upah terhadap Kinerja Karyawan *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu.
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu.
- H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Upah dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan *part-time* di *coffee shop* Kota Bengkulu.

