

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah manajemen yang diperuntukan untuk memaksimalkan kapabilitas anggota karyawan dari bermacam tahap strategi guna mengembangkan kinerja dan mencapai capaian organisasi (Emron, 2020:10). Samsudin (2019:22) “mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian aktivitas yang mencakup pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, dan kompensasi bagi individu dalam kapasitas mereka sebagai anggota organisasi atau bisnis.” Di sisi lain, Indah (2021:10) menyatakan bahwasanya manajemen sumber daya manusia melibatkan penggunaan individu-individu guna menggapai tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen SDM menurut Indah (2021:9) yaitu seperti berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Membantu pimpinan perusahaan guna mengetahui informasi dan mendapatkan arahan yang membangun mengenai karyawan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Membentuk tim kemudian dibagi kedalam divisi-divisi dengan berbagai macam fungsi dan memiliki maksud yang serupa.

c. Pengarahan dan Pengadaan (*Directing*)

Untuk memastikan bahwa karyawan sadar dan ingin melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur, pimpinan digunakan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti menilai serta mengamati pekerjaan sesuai hasil maupun target dengan yang direncanakan. Jika ditemukan adanya persimpangan dari rencana awal, akan diadakan evaluasi untuk memperbaiki oleh pimpinan kepada pegawai.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020:77) “kinerja karyawan adalah perolehan produksi oleh karyawan atau kegiatan pada pekerjaan dalam periode tertentu yang mengindikasikan kualitas juga kualitas dari pekerjaan itu sendiri.” Rerung (2019:54) menyatakan bahwasanya “kinerja karyawan adalah perilaku yang terlihat dan dapat dievaluasi dalam menjalankan tugas, yang mana merupakan sumbangan individu dalam mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Sinaga (2020:14), “kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau aktivitas seseorang dalam sebuah organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta mematuhi norma moral dan etika” (Sukardi & Marina, 2020:82).

Dari bermacam pendapat ini bisa menyimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah kapabilitas dalam menggapai persyaratan pekerjaan yakni pada saat taget kerja bisa dicapai pada tepat waktu maupun tanpa melewati batas durasi yang ditentukan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pemimpin organisasi mengakui bahwasanya adanya variasi dalam kinerja karyawan meskipun berada dalam lingkungan kerja yang identik. Kinerja individu dapat bervariasi, khususnya ketika mereka ditempatkan di lokasi yang berbeda. Rismawati (2018:3) menyebutkan beberapa aspek yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya ialah:

- a. Faktor kemampuan psikologis mencakup kapabilitas potensial serta kapabilitas aktual karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sejalan dengan keahlian mereka.
- b. Aspek motivasi mencakup sikap karyawan pada menghadapi lingkungan kerja. Sikap mental ini ialah kondisi yang mendorong individu untuk mencapai performa kerja yang optimal.
- c. Dukungan, berupa fasilitas yang memadai, berperan penting dalam pelaksanaan tugas. Fasilitas yang tersedia dengan baik dapat secara tidak langsung membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Tujuan Kinerja Perusahaan

Secara umum, setiap organisasi menetapkan berbagai tujuan. Tujuan-tujuan ini dibagi ke dalam beberapa tingkatan, dimana maksud pada tingkat atas menjadi acuan untuk tingkatan yang lebih rendah. Tujuan pada tingkat yang lebih rendah ini mendukung tercapainya tujuan pada tingkat atas. Wibowo (2019:50) menjelaskan tingkatan maksud kinerja sebagai berikut:

- a. “*Corporate level* adalah tingkatan di mana tujuan terkait dengan visi, nilai, dan strategi organisasi secara keseluruhan yang ingin dicapai.”
- b. “*Senior management level* adalah tingkatan di mana tujuan pada level ini menetapkan kontribusi yang diharapkan dari manajemen senior dalam mencapai tujuan organisasi.”
- c. “*Business-unit, functional, or department level* adalah tingkatan di mana tujuan dikaitkan dengan sasaran, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi, atau departemen tertentu untuk mendukung organisasi.”
- d. “*Team level* adalah tingkatan di mana tujuan tim berhubungan dengan tanggung jawab dan kontribusi yang diharapkan dari tim untuk mencapai tujuan organisasi.”
- e. “*Individual level* adalah tingkatan di mana tujuan terkait dengan tanggung jawab individu, hasil utama, atau tugas inti yang mencerminkan pekerjaan personal, dengan fokus pada kontribusi terhadap kinerja tim, departemen, atau organisasi secara keseluruhan.”

4. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Tingkat keberhasilan pencapaian tujuan serta sasaran organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi setelah kegiatan, disebut dimensi kinerja. Indikator kinerja juga berperan dalam memastikan bahwasanya aktivitas sehari-hari berkontribusi pada kemajuan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Yulianto (2020:9) menyebutkan ada lima indikator utama dalam mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas, yang merupakan penilaian kerja karyawan berdasarkan persepsi mereka tentang kesempurnaan dan kualitas yang mencerminkan keterampilan dan kemampuan mereka. Indikator pengukuran meliputi:
 - 1) Mengerjakan pekerjaan dengan baik.
 - 2) Memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan.
- b. Kuantitas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan jumlah hasil yang dihasilkan, yang dapat diwakili dengan total, unit, atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan. Indikator pengukuran:
 - 1) Seberapa lama karyawan bekerja dalam satu hari.
 - 2) Seberapa banyak karyawan menyelesaikan pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu merujuk pada tingkat keberhasilan menyelesaikan suatu aktivitas sesuai dengan jadwal yang ditentukan, dengan memperhatikan koordinasi hasil yang dihasilkan dan penggunaan waktu yang ada dengan cara yang paling efektif untuk menuntaskan aktivitas itu. Indikator pengukuran:

- 1) Ketepatan karyawan pada menuntaskan pekerjaan.
 - 2) Kecepatan karyawan dalam menuntaskan pekerjaan.
- d. Efektivitas mengacu pada sejauh mana organisasi memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya (seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku). Pengukuran efektivitas dilakukan melalui indikator-indikator berikut:
- 1) Karyawan mampu menggunakan fasilitas kantor dengan baik.
 - 2) Karyawan selalu bekerja dengan efektif.
- e. Kemandirian, ialah kapabilitas karyawan pada menerapkan fungsi kerjanya.
- 1) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya.
 - 2) Karyawan dapat diandalkan dalam membantu sesama karyawan.

2.1.3 Teknologi

1. Pengertian Teknologi

Menurut (Ilham et al., 2022:1717) “Ketersediaan teknologi yang andal memudahkan karyawan dalam menuntaskan tugas-tugasnya dan mengakses kebutuhan terkait dengan tanggung jawab kerja yang ditetapkan oleh atasan”. Menurut (Semarajana et al., 2022:112) “Dampak teknologi informasi terhadap aktivitas manusia sangat signifikan. Sebagai alat yang efektif, teknologi informasi memfasilitasi kegiatan bisnis dan menjadi aset penting dalam mengubah struktur, operasi, dan manajemen perusahaan secara mendasar.”

Perkembangan teknologi yang cepat telah menjangkau berbagai bidang dalam kehidupan manusia. Kini, tampaknya mustahil untuk memisahkan

aktivitas sehari-hari dari teknologi, yang sudah menjadi kebutuhan dasar. Awalnya, teknologi merupakan hasil dari ilmu pengetahuan; namun, saat ini ilmu pengetahuan pun bergantung pada teknologi. Misalnya, berkat kemajuan dalam teknologi komputer dan satelit, kita dapat memperoleh pengetahuan baru (Dwiningrum, 2022:155).

2. Jenis-Jenis Teknologi

Teknologi dibedakan menjadi dua tipe, yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi. Berikut adalah penjelasan dari kedua tipe teknologi tersebut.

Teknologi komunikasi merupakan perangkat atau alat yang digunakan untuk memfasilitasi komunikasi dua arah atau lebih, sehingga memudahkan pemahaman mengenai pesan yang ingin disampaikan. Beberapa contoh dari teknologi komunikasi antara lain:

- a. Telepon: Telepon umumnya digunakan di rumah atau di dalam perusahaan dan di tempat-tempat lain seperti wartel dan tempat sewaan.
- b. Handphone: Handphone pada dasarnya sama dengan telepon. Perbedaannya, handphone dapat dibawa kemana-mana, lebih praktis, lebih efisien, dan memiliki lebih banyak aplikasi.
- c. Telegram: Telegram merupakan alat komunikasi yang serupa dengan SMS, digunakan untuk mengirim pesan panjang melalui mesin telegraf. Namun, di era modern ini, telegram menjadi sulit ditemukan dan jarang digunakan.

- d. Internet: Internet adalah sarana komunikasi yang mudah dan luas. Misalnya, ketika ingin mengirim gambar atau video dalam jumlah besar dan beragam, kita dapat mengirimnya melalui internet (email).

Bahkan sejak zaman dahulu, teknologi informasi telah digunakan untuk menyampaikan informasi. Hanya saja, saat ini lebih mudah digunakan daripada pada zaman dahulu. Contoh teknologi informasi adalah sebagai berikut:

- a. Kentongan: Kentongan merupakan teknologi informasi tradisional yang digunakan untuk menyampaikan berbagai informasi di masa lalu. Contohnya, kentongan dipakai untuk mengundang tetangga ketika ada warga yang meninggal dunia.
- b. Televisi: Teknologi ini lebih maju dan sudah bisa menjangkau seluruh dunia. Televisi memudahkan penyerapan informasi karena menampilkan gambar bergerak, tidak hanya suara.
- c. Radio: Radio serupa dengan televisi, namun tidak menyediakan visual. Radio hanya bisa didengar dan biasanya menyiarkan informasi lokal.
- d. Cash register: Alat ini umum digunakan oleh kasir untuk memberikan informasi harga kepada pelanggan.
- e. Komputer: Komputer digunakan untuk mengolah berbagai data menjadi informasi yang berguna, yang dapat ditampilkan dalam bentuk gambar, video, musik, atau teks.

- f. Koran: Sebuah media sederhana yang termasuk dalam kategori perkembangan teknologi. Meskipun sederhana, koran tetap bermanfaat, seperti untuk mencari informasi pekerjaan.

3. Dimensi dan Indikator Teknologi

Menurut Supomo (2020:67) teknologi dapat diukur oleh:

- a. Dimensi perangkat, yang mencakup kelengkapan yang mendukung penggunaan teknologi termasuk perangkat lunak, perangkat keras, dan sistem jaringan. Indikator pengukuran:
 - 1) Setiap teller dan CSO memiliki perangkat masing-masing.
 - 2) Sistem jaringan di BCA KCU Kelapa Gading dapat menunjang pekerjaan karyawan.
- b. Dimensi pengelolaan data menggambarkan bagaimana teknologi informasi digunakan untuk mengelola data secara terstruktur dan menyeluruh. Pengukuran dimensi ini dilakukan melalui indikator-indikator berikut:
 - 1) Karyawan dapat dengan mudah menemukan maupun mengetahui informasi yang dibutuhkan tentang hal-hal tertentu.
 - 2) Teknologi informasi terbaru memudahkan dalam mendefinisikan informasi yang dibutuhkan oleh karyawan.
- c. Dimensi perawatan, mencakup penjadwalan rutin untuk pemeliharaan perangkat teknologi informasi, yang bertujuan untuk menjamin kelancaran operasional dan meningkatkan efisiensi kerja. Indikator pengukuran:

- 1) Perangkat teknologi yang digunakan selalu terupdate.
- 2) Perangkat teknologi yang digunakan dijadwalkan pemeliharaan peralatan.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2019:263), “kompensasi mencakup segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu aspek dari reward atau penghargaan yang berkaitan dengan aspek ekonomi. Namun, seiring dengan pemahaman bahwasanya perilaku individu dipengaruhi oleh sistem yang lebih luas, kompensasi juga tidak dapat dipisahkan dari reward yang disediakan oleh organisasi” (Widodo, 2019:160). Sementara itu, menurut Dessler (2020:221), “kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan, seperti uang, hadiah, dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai apresiasi atas jasa dan usaha mereka.”

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Hasibuan (2020:127) adanya aspek yang memengaruhi kompensasi yakni:

a. Permintaan Tenaga Kerja serta Penawaran

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya

jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

b. Kesiediaan Perusahaan serta Kemampuan

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

c. Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

d. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

e. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam konteks ini, tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa dipengaruhi oleh kondisi ekonomi saat itu. Jika ekonomi sedang berkembang, maka kompensasi yang diberikan cenderung lebih

tinggi. Namun, jika ekonomi sedang menurun, maka kompensasi yang diberikan juga cenderung lebih rendah.

3. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi menurut Sinambela (2020:235) yakni seperti berikut:

- a. Dimensi Gaji, “merujuk pada pembayaran yang diterima oleh pekerja maupun karyawan secara berkala serta konsisten, sejalan dengan perjanjian yang telah disepakati.” Indikator untuk pengukuran meliputi:
 - 1) Upah yang didapatkan pegawai sejalan dengan standar upah kerja.
 - 2) Upah yang didapatkan karyawan sebanding dengan pekerjaan itu sendiri.
- b. Dimensi Insentif, “merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan di luar upah atau gaji. Insentif ini diberikan oleh perusahaan atau atasan sebagai penghargaan karena karyawan telah berhasil mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan atau atasan.” Indikator pengukuran:
 - 1) Insentif diberikan kepada karyawan yang selalu mencapai target.
 - 2) Perusahaan memberikan insentif tepat waktu.
- c. Dimensi Tunjangan, “merujuk pada berbagai bentuk kompensasi atau manfaat yang diberikan kepada karyawan di samping gaji pokok mereka. Ini dapat mencakup fasilitas seperti layanan kesehatan, waktu liburan, dan lainnya yang dirancang untuk mendukung kesejahteraan karyawan.” Indikator untuk pengukuran meliputi:

- 1) BCA KCU Kelapa Gading selalu memberikan tunjangan transportasi.
- 2) BCA KCU Kelapa Gading selalu memberikan tunjangan kesehatan dalam pembelian pengobatan.

d. Dimensi Fasilitas, “Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan meliputi berbagai fasilitas yang bertujuan untuk memudahkan dan memotivasi mereka dalam melaksanakan tugas, termasuk kendaraan, akses internet (wifi), akomodasi, dan berbagai fasilitas lain.” Indikator pengukuran:

- 1) Fasilitas di BCA KCU Kelapa Gading mempermudah karyawan dalam bekerja.
- 2) Fasilitas di BCA KCU Kelapa Gading memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.5 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2020:213), “kepemimpinan adalah kegiatan yang melibatkan penggerakan orang lain untuk mencapai hasil yang diinginkan melalui proses memimpin, membimbing, dan mempengaruhi”. Definisi lain tentang kepemimpinan, menurut Judge serta Robbins (2015:249), “menyatakan bahwasanya kepemimpinan adalah kemampuan untuk merealisasikan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tersebut.”

Berdasarkan definisi kepemimpinan yang diuraikan, dapat menyimpulkan bahwasanya kepemimpinan merupakan kapasitas seorang pemimpin guna menggapai target organisasi melalui motivasi, pengarahan, serta dampak pada orang lain dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

2. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Busro (2018:220), lima fungsi utama kepemimpinan adalah:

a. Fungsi Instruktif

“Pemimpin memiliki fungsi instruktif. Ini berarti mereka harus memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan kapan harus selesai.”

b. Fungsi Konsultatif

“Sebelum membuat keputusan, pemimpin mendengarkan dan mempertimbangkan nasihat bawahannya.”

c. Fungsi Partisipasi

“Pemimpin mendorong anggota atau pengikut mereka untuk berpartisipasi dalam setiap proses mencapai tujuan. Ini dikenal sebagai fungsi partisipasi.”

d. Fungsi Delegasi

“Pemimpin menjalankan fungsi delegasi dengan memberikan wewenang kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas tertentu.”

e. Fungsi Pengendalian

“Pemimpin menjalankan fungsi pengendalian, yang berarti mereka dapat mengawasi dan mengarahkan aktivitas atau pekerjaan anggota agar tetap

sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.”

3. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Kartono (2020:34) yaitu sebagai berikut:

a. Dimensi Kemampuan Mengambil Keputusan

Kapabilitas seorang pemimpin dalam menentukan satu maupun beberapa alternatif yang dianggap paling tepat berdasarkan evaluasi dan perhitungan. Indikator pengukurannya adalah:

- 1) Pimpinan BCA KCU Kelapa Gading mampu mengambil keputusan.
- 2) Pimpinan BCA KCU Kelapa Gading selalu mendengarkan pendapat bawahannya sebelum mengambil keputusan.

b. Dimensi Kemampuan Memotivasi

Kapabilitas pemimpin guna memotivasi serta mengarahkan bawahan agar memberikan seluruh kemampuan mereka pada mencapai target serta sasaran yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Indikator pengukuran:

- 1) Pimpinan BCA KCU Kelapa Gading mampu memotivasi karyawan dalam bekerja.
- 2) Pimpinan BCA KCU Kelapa Gading mampu memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

c. Dimensi Kemampuan Komunikasi

Kapabilitas seorang pemimpin guna memberikan instruksi, pemikiran, maupun ide kepada pegawainya dengan cara yang jelas dan mudah dipahami. Indikator pengukuran:

- 1) Pimpinan BCA KCU Kelapa Gading selalu melakukan *sharing* mengenai gagasan dan pemikiran kepada karyawannya.
- 2) Pimpinan BCA KCU Kelapa Gading selalu memberikan instruksi kepada karyawannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

d. Dimensi Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan memotivasi bawahan guna mengikuti arahan pemimpin dengan memakai kekuatan sertawewenang jabatan dalam mencapai tujuan jangka panjang sangat penting, termasuk pemberian instruksi wajib tentang tindakan yang perlu dilakukan oleh bawahan. Indikator pengukuran:

- 1) Pimpinan BCA KCU Kelapa Gading memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahannya agar mengikuti arahan pemimpin dengan memanfaatkan wewenang serta posisi jabatannya dalam mencapai tujuan jangka panjang.
- 2) Pimpinan BCA KCU Kelapa Gading memberikan ketegasan kepada bawahannya apabila melakukan kesalahan.

e. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan untuk mengendalikan emosi merupakan salah satu aspek penting bagi seorang pemimpin, yang mencakup kesadaran akan emosi negatif serta positif serta penerapan emosi tersebut dalam tindakan yang

konstruktif. Seorang pemimpin yang mampu mengelola emosinya secara efektif cenderung bersikap lebih objektif dan realistis dalam mengatasi masalah. Indikator pengukuran:

- 1) Pimpinan BCA KCU Kelapa Gading mampu menjaga emosinya dengan optimal akan lebih objektif serta realistis pada menuntaskan suatu tantangan.
- 2) Pimpinan BCA KCU Kelapa Gading mampu menyelesaikan masalah dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Studi terdahulu menguraikan terkait studi yang telah dilakukan sebelumnya dengan variabel yang digunakan sama namun hasil yang didapat berbeda. Tinjauan penelitian terdahulu sangat besar manfaatnya untuk memperjelas hasil penelitian ini. Latar belakang dari studi ini didukung oleh beberapa studi sebelumnya, yang disajikan dalam tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Ilham, Rabihatun Idris, Muhammad Tafsir, Abdul Kadir. (2022). “Kontribusi Kepuasan Sebagai Pemediasi Dalam Menjelaskan Pengaruh	Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) Teknologi (X3)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: SmartPLS	1. Kompensasi berdampak pada kinerja karyawan. 2. Kepemimpinan tidak berdampak pada kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Kompensasi, Kepemimpinan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.”</p> <p>“Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi) Vol. 6 No. 3. P-ISSN: 2541-5255, E-ISSN: 2621-5306.”</p>	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kepuasan (Z)</p>		<p>3. Teknologi berdampak pada kinerja karyawan.</p> <p>4. Secara bersamaan, kompensasi, kepemimpinan serta teknologi berdampak pada kinerja karyawan.</p>
2.	<p>Muhammad Fuad Burhanuddin, Untung Widodo, Yulianti. (2022). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi Lemari Pendingin PT Hartono Istana Teknologi Sayung-Demak).”</p> <p>“Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. E-ISSN: 2829-1433”</p>	<p>Kepemimpinan (X1)</p> <p>Motivasi (X2)</p> <p>Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Kepemimpinan berdampak pada kinerja pegawai.</p> <p>2. Motivasi berdampak pada kinerja pegawai.</p> <p>3. Lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai.</p>
3.	<p>Romsa Endrekson. (2023). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1)</p> <p>Kompensasi (X2)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis:</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan.</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Karyawan Pada PT Anugerah Prima Energi Prabumulih.” “Management Studies and Entrepreneurship Journal. Vol 4(1).”	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	2. Kompensasi berdampak pada kinerja karyawan.
4.	Sumiatik, Sumitro Sarkum, Zuriani Ritonga. (2021). “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” “Jurnal Akuntansi & Ekonomika, Vol 11. No. 2.”	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepemimpinan (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berdampak pada kinerja pegawai. 2. Motivasi tidak berdampak pada kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai. 4. Kepemimpinan berdampak pada kinerja pegawai.
5.	Ernawati, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, Didit Darmawan. (2022). “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” “Edumonika, Vol. 06, No. 01.”	Budaya Organisasi (X1) Kepemimpinan (X2) Kompensasi (X3) Komitmen Organisasi (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan. 2. Kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan. 3. Kompensasi berdampak pada kinerja pegawai. 4. Komitmen organisasi berdampak

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				pada kinerja karyawan.
6.	Rima Parawati Bala & Handayani Tri Wijayanti. (2023). “Pengaruh Dari Perkembangan Teknologi, Kompensasi dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Ceper Di Klaten.” “Edumonika, Vol. 08, No. 01.”	Teknologi (X1) Kompensasi (X2) Keterampilan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Tekonologi berdampak pada kinerja karyawan. 2. Kompensasi berdampak pada kinerja karyawan. 3. Keterampilan berdampak pada kinerja karyawan.
7.	M. Chairul Anshar, Surya Kelana Basri, Dahlan. (2023). “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dharma Inti Teknologi.” “Movere Journal Vol. 05, No. 01. ISSN: 2656-2790.”	Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan. 2. Kompensasi berdampak pada kinerja karyawan.
8.	Ilham Habibi Zakaria & Theophilia Fina F Leiwakabessy. (2020). “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan	Teknologi Informasi (X1) Kemampuan Berkomunikasi (X2)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	1. Tekonologi informasi berdampak pada kinerja pegawai. 2. Kemampuan berkomunikasi tidak berdampak

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Berkomunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah di Kota Ambon).” “Jurnal Akuntansi: Transparansi dan Akuntabilitas. Vol. 08, No. 02.”	Gaya Kepemimpinan (X3) Kinerja Karyawan (Y)		pada kinerja pegawai. 3. Gaya kepemimpinan tidak berdampak pada kinerja pegawai.
9.	Kusuma Candra Kirana & Abraham Sukma Pradipta. (2021). “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JAK.” “Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS. P-ISSN: 2581-2769, E-ISSN: 2598-9502.”	Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kepemimpinan berdampak pada kinerja pegawai. 2. Kompensasi berdampak pada kinerja pegawai. 3. Motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai.
10.	Yani, Amri Darwis, Yulina Eva Riany. (2021). “Pengaruh Penguasaan Teknologi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening pada Sekolah XXX.”	Teknologi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja (Y) Produktivitas (Z)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: SmartPLS	1. Teknologi berdampak pada kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan.

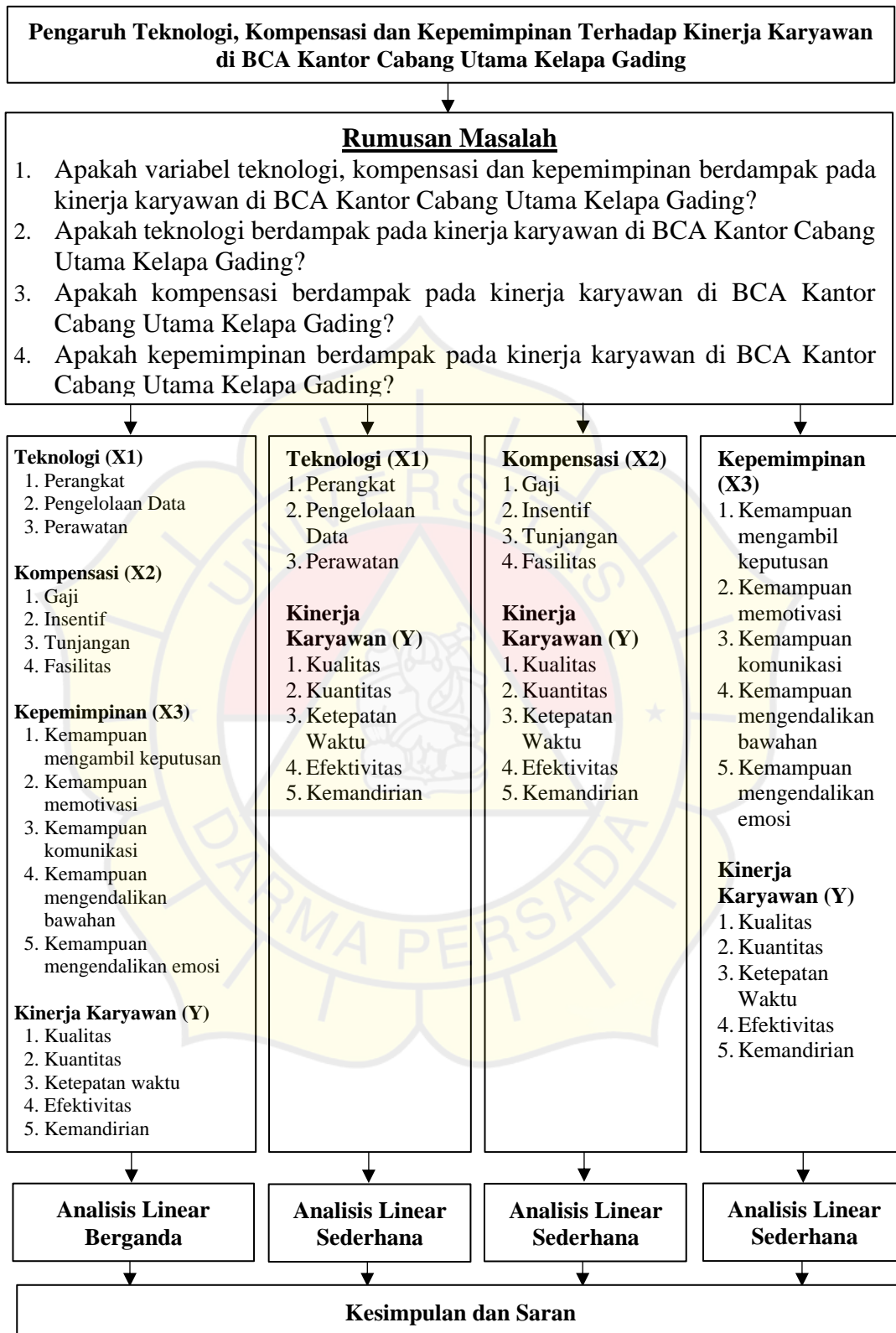
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	“Syntax Idea: P- ISSN: 2684-6853, E-ISSN:2684- 883X. Vol. 03, No. 06.”			
11.	Erlin Fajar Rahmawati, Endang Sulistiyani, Inayah. (2020). “Pengaruh Pengetahuan Personal, Prosedur Kerja dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT Wahana Sun Motor Semarang).” “Jurnal Admisi dan Bisnis, Volume 21 Nomor 3.”	Pengetahuan Personal (X1) Prosedur Kerja (X2) Teknologi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	1. Pengetahuan personal berdampak pada kinerja pegawai. 2. Prosedur kerja berdampak pada kinerja pegawai. 3. Teknologi tidak berdampak pada kinerja pegawai.
12.	Nengah Sandi Pradnyana & Ni Made Ary Widyastini. (2023). “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” “PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Vol. 10, No. 2. ISSN: 2008-1894 (Offline), ISSN:	Komunikasi (X1) Beban Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	1. Komunikasi berdampak pada kinerja karyawan. 2. Beban kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan. 3. Kompensasi tidak berdampak pada kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	2715-9671 (Online).”			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024).

2.3 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2019:95) “mendefinisikan kerangka berpikir sebagai model konseptual yang menjelaskan hubungan teori dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting.” Berdasarkan tinjauan teori yang telah diuraikan, kerangka pemikiran untuk studi ini bisa dirumuskan, sebagaimana ditampilkan pada Gambar 2.1 berikut:



Sumber: Data diolah peneliti (2024).

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:64), “hipotesis adalah jawaban sementara untuk rumusan masalah penelitian, yang disajikan dalam bentuk kalimat pernyataan. Disebut sementara karena jawaban ini hanya didasarkan pada teori-teori relevan, belum didukung oleh data empiris yang diperoleh dari pengumpulan data atau kuesioner”.

1. Pengaruh Teknologi (X1), Kompensasi (X2), serta Kepemimpinan (X3) pada Kinerja Karyawan (Y) di BCA Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

H0: Tidak terdapat dampak dengan Teknologi (X1), Kompensasi (X2), serta Kepemimpinan (X3) pada Kinerja Karyawan (Y) di BCA Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

Ha: Terdapat dampak dengan Teknologi (X1), Kompensasi (X2), serta Kepemimpinan (X3) pada Kinerja Karyawan (Y) di BCA Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

2. Pengaruh Teknologi (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) di BCA Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

H0: Tidak adanya dampak dengan Teknologi (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) di BCA Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

Ha: adanya dampak dengan Teknologi (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) di BCA Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

3. Dampak Kompensasi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) di BCA Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

H0: Tidak adanya dampak dengan Kompensasi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) di BCA Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

Ha: adanya dampak dengan Kompensasi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) di BCA Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

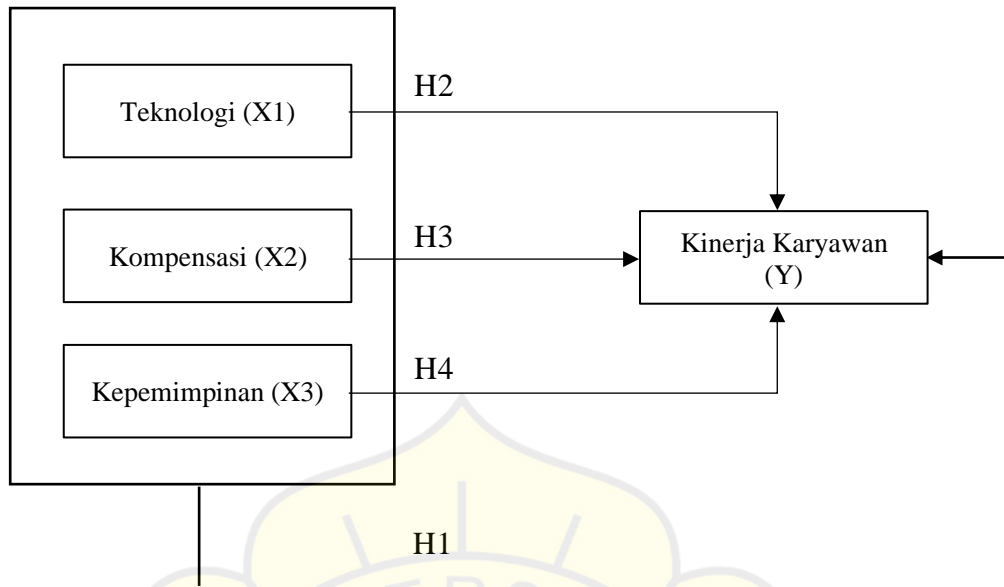
4. Dampak Kepemimpinan (X3) pada Kinerja Karyawan (Y) di BCA Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

H0: Tidak adanya dampak dengan Kepemimpinan (X3) pada Kinerja Karyawan (Y) di BCA Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

Ha: adanya dampak dengan Kepemimpinan (X3) pada Kinerja Karyawan (Y) di BCA Kantor Cabang Utama Kelapa Gading.

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:6), “paradigma penelitian merujuk pada pola pikir yang menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti serta mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang harus dijawab melalui penelitian. Ini juga mencakup teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, serta teknik analisis statistik yang diterapkan.” Berdasarkan rumusan hipotesis mengenai dampak *variable* bebas pada *variable* terikat, kerangka korelasi antar *variable* dapat digambarkan seperti berikut:



Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Gambar ini menggambarkan korelasi dengan variabel yang terdiri dari tiga *variable independent* yakni teknologi (X₁), kompensasi (X₂), dan kepemimpinan (X₃) serta satu *variable dependent*, yakni kinerja karyawan (Y). Hubungan ini dijelaskan secara parsial melalui rumusan persamaan regresi $Y = a + bx$. Selanjutnya, teknologi (X₁), kompensasi (X₂), dan kepemimpinan (X₃) memengaruhi kinerja karyawan (Y) secara simultan, dengan menggunakan rumusan persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$