

Menelusuri Peran Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan masa kini

Divandha Nathasyafira Arifin*¹

Tiara Regyna Permata Sari²

Kamilia Safarina³

Titik Inayati⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

*e-mail: divandhanathasya036@gmail.com¹, regynatiara@gmail.com², kamiliaaaaae@gmail.com³, titikinayati@uwks.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menelusuri peran disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan menganalisis berbagai studi terdahulu dalam periode 2019–2025 yang berkaitan dengan topik penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu mengembangkan strategi peningkatan kinerja dengan menerapkan reward dan punishment, evaluasi rutin, pelatihan manajemen waktu, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan pendekatan tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kompetitif, dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to explore the role of work discipline, motivation, and compensation on employee performance in a company. This research uses the literature review method by analyzing various previous studies in the 2019-2025 period related to the research topic. The results of the analysis show that the three factors have a significant influence on employee performance, so companies need to develop performance improvement strategies by implementing rewards and punishments, regular evaluations, time management training, and creating a conducive work environment. With this approach, the company can create a productive, competitive, and sustainable work environment in facing challenges.

Keywords: Discipline, Motivation, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang berhak dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Setiap perusahaan yang ingin berkembang dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah menempatkan prioritas tinggi pada peningkatan kinerja karyawan (Mashuri dalam Ananda et al, 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan (Saputra et al, 2023). Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu Perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan apabila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Menurut Olivia (dalam Ananda et al 2024) menyatakan ada beberapa aspek yang dapat memberikan pengaruh pada berbagai tingkat kinerja karyawan, meliputi motivasi, disiplin diri, dan pemberian dukungan yang memadai dalam lingkungan kerja. Selain itu, tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu yang kurang efisien. Kemudian, aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi yang merupakan peran penting terhadap kinerja karyawan karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kompensasi kerja sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa perusahaan kepada karyawan setelah mereka (karyawan/pekerja) melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan dan perintah yang berlaku. Selain itu, guna peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia agar mendapat hasil yang maksimal. Dengan demikian untuk memberikan pelayanan yang baik, maka dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yakni karyawan yang terpenuhi haknya.

Terdapat berita yang sedang fenomenal sekarang pemberitaan PT Yihong Novatex Indonesia disebutkan tidak memberikan uang kompensasi kepada para pekerja dengan status pekerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak perusahaan berdiri sehingga membuat disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan menurun yang membuat perusahaan tersebut mengalami kerugian.

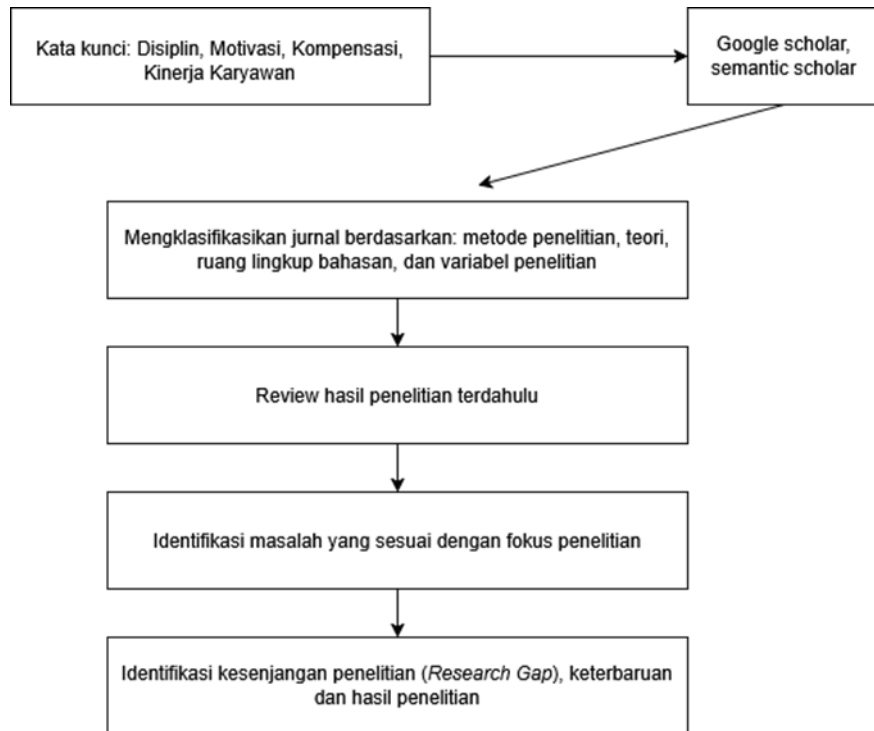
Penelitian ini bertujuan untuk menelusuri bagaimana peran antara disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam bagi para perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan yang lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* (tinjauan pustaka). Literature review merupakan kegiatan yang fokus terhadap sebuah topik spesifik yang menjadi minat untuk dianalisis secara kritis terhadap isi naskah yang dipelajari. Penelitian ini menyajikan hasil penelusuran mengenai artikel-artikel yang berkaitan dengan topik disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Snyder (2019) mengatakan *literature review* adalah sebuah metodologi penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan mengambil intisari dari penelitian sebelumnya serta menganalisis beberapa *overview* para ahli yang tertulis dalam teks. *Literature review* memiliki peran sebagai landasan bagi berbagai jenis penelitian karena hasil *literature review* memberikan pemahaman tentang perkembangan pengetahuan, sumber stimulus pembuatan kebijakan, memantik penciptaan ide baru dan berguna sebagai panduan untuk penelitian bidang tertentu.

Analisis ini melibatkan pemeriksaan berbagai artikel yang relevan dengan pertanyaan dan tujuan penelitian. Kriteria artikel yang digunakan sebagai data merupakan artikel terbitan 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2019 – 2025. Proses dalam metode penelitian *literature review* dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Metode Penelitian Literature Review

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian studi literatur mengenai menelusuri peran disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan masa kini pada perusahaan yang diperoleh sebagai berikut:

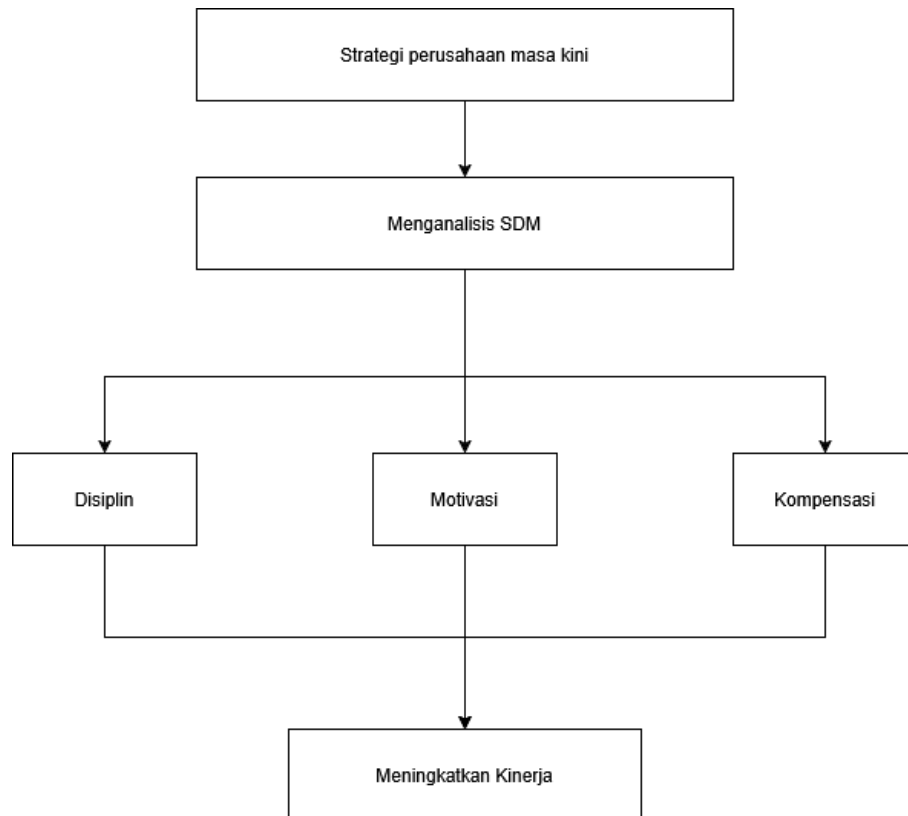
Tabel 1. Literatur Jurnal

Judul	Nama Penulis dan Tahun Terbit	Metode Penelitian	Hasil	Kesenjangan Penelitian	Keterbaruan
Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023).	Studi Kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Adanya motivasi Kerja dan lingkungan kerja dievaluasi dan ditingkatkan lagi agar	Tidak membahas secara detail faktor pengaruh lingkungan kerja	Mengaitkan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersama –

			semakin baik		sama
			dan dapat		membawa
			meningkatkan		pengaruh
			kinerja		terhadap
			karyawan		kinerja
					karyawan
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Solok Selatan	Rivaldo, T., Badri, J., & Dona, E. (2024).	Studi Kuantitatif	Adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Belum mengeksplorasi lebih jauh mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Hubungan langsung antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja .
Peran Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	Ananda, T. A., & Dewi, N. K. (2024)	Studi literatur dengan analisis deskriptif	Perusahaan memikirkan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja serta motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja	Tidak membahas faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja	Mengaitkan lingkungan kerja dengan motivasi karyawan dan standar disiplin

Kerangka Konsep Penelitian

Gambar 2. Kerangka Konseptual



Peran disiplin terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang di dalam suatu perusahaan atau kantor. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada profesionalisme para anggotanya dalam melaksanakan tugas. Di dalam melakukan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai, ada beberapa faktor yang membuat disiplin pegawai tersebut kurang, yaitu: Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi pegawai menjadi disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, pimpinan yang berani mengambil keputusan secara tegas merupakan contoh pemimpin yang bijaksana, dengan seperti itu tujuan sebuah perusahaan/kantor pasti akan dapat dicapai sesuai harapan.

Apabila tingkat disiplin kerja karyawan semakin baik yang mencakup ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran yang sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, kesungguhan dalam bekerja, ketertiban dalam berpakaian, ketaatan dalam menjalankan prosedur dan aturan yang berlaku, serta kesempurnaan hasil kerja dan penggunaan fasilitas dengan penuh tanggung jawab, maka hal tersebut akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Peran motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi karyawan merupakan aspek kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, dan penggunaan sumber daya manusia terbaik serta lingkungan kerja yang kooperatif dapat membimbing karyawan menuju tujuan tersebut. Adanya motivasi, kemauan karyawan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi dapat meningkat, dimana semakin baiknya motivasi yang diberikan instansi terhadap karyawannya akan meningkatkan semangat kerja dan menghasilkan hasil kinerja yang baik.

Peran kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan suatu bentuk timbal balik yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan efisiensinya dalam organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa uang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan pula yang dapat bersifat tidak langsung (Enny dalam Razmayanti, 2024). Jika kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi, akan tetapi jika kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Selain itu, kompensasi berperan dalam meningkatkan loyalitas, kepuasan, serta keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan (Wahyudi et al, 2024).

Peran disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memahami betapa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan motivasi karyawan dan menjunjung standar disiplin yang ketat memiliki peluang lebih besar untuk berhasil dalam jangka panjang. Selain itu, kualitas peningkatan manajemen sumber daya manusia sebaiknya juga diperhatikan untuk hasil yang maksimal yaitu memberikan kompensasi kerja sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa perusahaan kepada karyawan karena melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan dan perintah yang berlaku.

Tempat kerja yang produktif dan kompetitif dapat diciptakan dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan melalui penerapan program pelatihan, pengakuan karyawan, penghargaan, dan dukungan manajemen yang kuat. Perusahaan harus memikirkan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja serta motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Meskipun disiplin kerja sendiri tidak selalu signifikan, namun jika dipadukan dengan motivasi kerja, hal ini dapat memberikan dorongan pada kinerja karyawan secara signifikan. Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan perusahaan dapat melakukan beberapa strategi yang diantaranya:

1. Memberlakukan reward dan punishment: Karyawan yang menunjukkan disiplin dalam melaksanakan tugasnya perlu mendapatkan apresiasi dan penghargaan dari Perusahaan sebagai bentuk ungkapan rasa terima kasih. Tindakan ini berpotensi menjadi sumber motivasi bagi karyawan lainnya untuk meningkatkan disiplin. Sebaliknya, karyawan yang menunjukkan kurangnya disiplin perlu dikenakan tindakan disiplin yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan: Evaluasi rutin hendaknya dilakukan secara berkala. Tujuan hal ini dilakukan adalah untuk mengetahui individu-individu yang mengalami kenaikan atau penurunan tingkat kinerjanya, serta menilai kesesuaian tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan.
3. Memberikan pelatihan terkait manajemen waktu yang baik: Menyelenggarakan sesi pelatihan yang berfokus pada teknik manajemen waktu yang efektif, karena hal ini dapat sangat meningkatkan keahlian individu.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif: Karyawan lebih cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi ketika mereka merasakan rasa nyaman dan mendapat dukungan dari lingkungan kerjanya.
5. Menjadikan contoh yang baik: Sebagai seorang pemimpin, sangat penting untuk menunjukkan disiplin kerja yang patut dicontoh. Jika atasan kurang disiplin, maka sulit bagi karyawan untuk meniru perilaku tersebut (Ananda et al, 2024).

KESIMPULAN

Perusahaan yang ingin berkembang dan mencapai tujuan maksimal harus menempatkan kinerja karyawan sebagai prioritas utama. Kinerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai target dan keuntungan, sementara kinerja yang buruk dapat merugikan perusahaan. Peran disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Ketiganya berkontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Disiplin kerja yang tinggi meningkatkan efektivitas dan ketepatan dalam bekerja, sedangkan motivasi mendorong semangat dan produktivitas karyawan. Selain itu, kompensasi yang memadai berperan dalam menjaga kesejahteraan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mencapai hasil yang maksimal, perusahaan perlu terus mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang mencakup pelatihan, evaluasi rutin, serta pemberian reward dan punishment yang adil. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan berkelanjutan.

SARAN

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal, berikut beberapa saran yang dapat diterapkan:

1. Meningkatkan disiplin kerja. Perusahaan perlu menerapkan sistem disiplin yang jelas dengan aturan yang konsisten dan transparan. Memberikan contoh yang baik melalui kepemimpinan yang disiplin akan membentuk budaya kerja yang lebih profesional dan produktif.
2. Meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan. Perusahaan dapat menyediakan penghargaan bagi karyawan berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta memberikan peluang pengembangan karier yang jelas.
3. Memberikan kompensasi yang adil dan tepat. Kompensasi yang layak, baik berupa gaji, bonus, maupun fasilitas kerja yang memadai, berperan penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.
4. Evaluasi dan pengembangan karyawan secara rutin. Evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu. Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehat, dan mendukung produktivitas. Tempat kerja yang positif mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhsan, L., & Pendrian, O. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di era industri 4.0. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1), 259-268. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1506>
- Ananda, T. A., & Dewi, N. K. (2024). Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 34-43. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.7755>
- Falah, F. N., & Utomo, F. C. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Unggul Pawenang Sentosa. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(2), 256-261.
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti

- Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206-215. <https://doi.org/10.36985/nrjb2g03>
- Rivaldo, T., Badri, J., & Dona, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Solok Selatan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 94-107. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1.456>
- Saputra, F., Masyruroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., ... & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329-341.
- Simamora, D. A., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Dampak sistem pengembangan karir dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama cabang Bekasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1748-1759. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i3.2453>
- Snyder, H. 2019. 'Literature review as a research methodology: An overview and guidelines'. *Journal of Business Research*, 104, pp. 333-339, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>.
- Wahyudi, W., Sukri, S., & Hadrah, H. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG PALOPO. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 825-838. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.907>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Yoyo, T., & Sutisna, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD). *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 45-51. <https://doi.org/10.31253/pe.v22i1.2662>