

## Pengaruh Kompensasi dan Tingkat Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup

Nita Novianti<sup>1\*</sup>, Intan Indah Octavia<sup>2</sup>, Dinda Indirawati<sup>3</sup>, Sanusi<sup>4</sup>, Mohamad Ihsan  
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
[nitanovianti19@gmail.com](mailto:nitanovianti19@gmail.com)<sup>1\*</sup>

Received 1 Desember 2023 | Revised 9 Desember 2023 | Accepted 9 Januari 2024

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Pengelolaan Sumber Daya Manusia oleh suatu perusahaan atau organisasi sangat perlu dilakukan. Hal tersebut dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan utama dalam keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Akibat dari pengelolaan SDM yang kurang baik akan sangat terlihat dan dapat merugikan perusahaan atau organisasi tersebut, seperti menurunnya kinerja karyawan yang dapat berakibat pada sulitnya tercapai tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh karena itu diperlukan studi penelitian lebih lanjut mengenai bentuk pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis berfokus pada salah satu bentuk pengelolaan SDM yaitu kompensasi dan disiplin kerja dengan mengkaji lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh kompensasi dan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di perusahaan startup.

**Keywords:** Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

### Abstract

*Human Resource Management by a company or organization is very necessary. This is because Human Resources are the main force in the success of a company or organization in achieving its goals. The consequences of poor HR management will be very visible and can be detrimental to the company or organization, such as decreased employee performance which can result in it being difficult to achieve the goals of the company or organization. Therefore, further research studies are needed regarding forms of HR management to improve employee performance. In this research, the author focuses on one form of HR management, namely compensation and work discipline, by examining further how compensation and the level of work discipline influence employee performance, especially in startup companies.*

**Keywords:** Compensation; Work Discipline; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi pasti mempunyai suatu tujuan yang harus diraih, umumnya tujuan yang dimiliki oleh suatu perusahaan adalah untuk memperoleh profit atau keuntungan yang maksimal, sehingga dapat membantu untuk tercapainya tujuan yang lain. Berbagai usaha tentu harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, baik usaha yang paling mudah sampai dengan usaha yang kompleks. Usaha-usaha tersebut akan memerlukan tenaga manusia sebagai tenaga inti, oleh karena itu sumber daya manusia tidak dapat tergantikan fungsinya dengan aspek yang lain (Yulandri & Onsardi, 2020). Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan peran yang sangat penting dan kedudukan tersebut cukup strategis untuk mencapai tujuan. Bagi perusahaan,

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk kepentingan pengelolaan, pengaturan, dan pemanfaatan karyawan, sehingga dapat lebih produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. (Rizkia & Syarifuddin, 2021)

Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia berperan sebagai penggerak untuk meraih tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus terus mengupayakan untuk melakukan suatu strategi khusus untuk memotivasi karyawan agar bisa bekerja lebih baik, dengan itu diharapkan kualitas hasil kerja yang mumpuni juga dapat tercapai secara maksimal oleh karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya (Yulandri & Onsardi, 2020). Selain itu, di era modern bisnis saat ini didominasi oleh perusahaan startup, yang mana kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan. Perusahaan startup sering kali beroperasi dalam lingkungan yang kompetitif dan berkembang pesat, sehingga karyawan mereka harus dapat beradaptasi dan memberikan kinerja yang optimal.

Menurut penelitian dari (Mahardika et al., 2016) menyebutkan bahwa kinerja karyawan bagi suatu perusahaan memegang peranan penting sebagai alat ukur pencapaian keberhasilan. Hal tersebut dikarenakan semakin maksimal kinerja karyawan, maka profit perusahaan yang akan diperoleh juga akan semakin tinggi. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan sistem keterlibatan langsung pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan secara simbolik kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga setiap karyawan dapat memahami lebih dalam mengenai tanggung jawab atas pekerjaannya. Dalam konteks ini, faktor-faktor seperti kompensasi dan disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting.

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting yang dapat memengaruhi tingkat motivasi dan kepuasan karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu strategi untuk merealisasikan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan bentuk diberikannya penghargaan secara individual sebagai bentuk imbalan atas usahanya untuk melaksanakan tugas perusahaan (Cahya et al., 2021). Bagaimana perusahaan startup merancang dan mengelola sistem kompensasi mereka dapat berdampak pada tingkat motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi harus diusahakan adil dan pantas bagi karyawan. Artinya adalah bahwa nominal kompensasi atau gaji yang diterima harus berdasarkan pada besar kecilnya tanggung jawab dan risiko yang dimiliki masing-masing pekerjaan, sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat (Qalbia et al., 2022). Sebuah kompensasi yang adil dan mencukupi akan dapat meningkatkan motivasi, sementara kompensasi yang kurang memuaskan dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja.

Disiplin kerja pada karyawan sangat diperlukan dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, karena hal tersebut akan lebih sulit dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan bagaimana aturan dan tata kelola di tempat bekerja karyawan tersebut. Disiplin kerja yang ketat dan efektif dapat memainkan peran kunci dalam mencapai kinerja yang tinggi (Aromega et al., 2019). Perusahaan startup sering kali beroperasi dalam lingkungan yang dinamis, di mana aturan dan tata kelola yang baik dapat membantu menjaga fokus, efisiensi, dan kualitas pekerjaan. Disiplin yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, sementara kurangnya disiplin kerja dapat mengganggu kinerja.

Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kompensasi dan tingkat kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan startup. Kami akan menganalisis secara lebih mendalam mengenai bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan kepada pemangku kepentingan perusahaan startup, termasuk manajemen, dalam merancang strategi kompensasi yang efektif dan dalam meningkatkan disiplin kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan yang optimal. Dengan demikian, penelitian ini dapat berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan startup dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

## **Kajian Teori**

### **Kompensasi dan Motivasi Karyawan**

Hasibuan & Malayu S.P, (2016) menjelaskan definisi kompensasi sebagai “seluruh penghasilan dalam bentuk barang maupun uang yang diperoleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas segala jasa yang mereka berikan kepada perusahaan”. Kemudian (Sedermayanti, 2017) menyatakan bahwa

kompensasi adalah “segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai bentuk balas jasa mereka”. dan lain-lain sejenisnya dengan sistem pemberian langsung oleh perusahaan”. Penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan positif antara kompensasi yang adil dan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang sebanding dengan kontribusi mereka, maka akan cenderung lebih termotivasi untuk dapat bekerja dengan baik. Dalam perusahaan startup, di mana tuntutan kerja seringkali tinggi, kompensasi yang memadai dapat meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Disiplin Kerja dan Efisiensi**

Menurut (Rivai & Veitzal, 2008) disiplin kerja merupakan suatu unsur yang bisa dipakai oleh para pimpinan untuk bertukar informasi atau berinteraksi dengan karyawan, tujuannya agar mereka memiliki kemauan untuk memperbaiki perilakunya, kemudian juga sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan inisiatif dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam Nova Syafrina (2016) kedisiplinan merupakan suatu bentuk inisiatif dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma-norma sosial. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang teratur, dengan seseorang atau sekelompok orang yang bergabung dalam sebuah organisasi yang berinisiatif untuk menaati dan melaksanakan seluruh peraturan yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Pengertian Disiplin kerja yang baik mencakup patuh terhadap aturan, tenggat waktu, dan standar perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional. Dalam perusahaan startup yang sering beroperasi dengan sumber daya terbatas, efisiensi ini bisa menjadi perbedaan yang signifikan.

### **Kinerja Karyawan dan Produktivitas**

Menurut (Priansa, 2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk atau tingkat keberhasilan karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan suatu bentuk karakteristik individu layaknya bakat atau kemampuan, namun merupakan bentuk implementasi dari hal tersebut. Kinerja karyawan adalah faktor utama yang memengaruhi produktivitas perusahaan. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan perusahaan startup.

Studi literatur ini akan membantu dalam memahami dasar teoritis dan kerangka kerja yang mendasari penelitian tentang pengaruh kompensasi dan tingkat kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan startup. Penelitian selanjutnya akan mengeksplorasi secara lebih mendalam interaksi antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dengan tujuan memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan startup dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan riset yang bersumber artikel ilmiah terkait kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain dari sumber pustaka tersebut, penulis juga melakukan riset terkait sumber-sumber literatur pendukung yang lain. Hasil kajian literatur dari artikel tersebut, digunakan sebagai pandangan umum mengenai pengaruh kompensasi dan tingkat kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan startup. Yeremia & Nuridin (2022) menjelaskan apa itu sebenarnya kompensasi dan disiplin kerja, pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia, dan bagaimana pengelolaan SDM yang baik melalui pemberian kompensasi yang adil dan merata serta disiplin kerja yang dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Metode kualitatif dengan pendekatan kepustakaan. Menurut penulis, disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang dapat datang tepat waktu, sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, dapat efisien waktu dalam bekerja, pekerjaan dikerjakan sesuai dengan alur, mengevaluasi setiap hasil pekerjaan, berani menerima resiko atas kesalahan yang dilakukan, mengikuti seluruh aturan jam kerja yang berlaku, patuh terhadap perintah pimpinan, dan taat terhadap seluruh peraturan yang berlaku.

## **HASIL dan PEMBAHASAN**

Pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Yolandri dan Osandri (2020) menganalisis bagaimana

pengelolaan SDM melalui kompensasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. Metode kualitatif dengan pendekatan kepustakaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan sudah baik, yaitu dengan diberikannya kesempatan dan motivasi kepada para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka, serta mampu menuntaskan pekerjaan dengan tepat pada waktunya. Disiplin kerja sudah baik. Ridwan & Muharomi (2019) menjabarkan pengelolaan SDM dan bagaimana kompensasi serta tingkat kedisiplinan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode kualitatif dengan pendekatan kepustakaan. Pemberian kompensasi yang adil dan merata serta kualitas disiplin kerja berkorelasi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi yang adil dan kompetitif memiliki dampak positif pada kinerja karyawan perusahaan startup. Karyawan yang merasa bahwa mereka diberi imbalan yang sepadan dengan kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkinerja tinggi. Kompensasi yang kompetitif juga dapat membantu perusahaan startup dalam mempertahankan dan merekrut bakat-bakat yang sangat dibutuhkan. Selain itu, skema kompensasi yang menggabungkan insentif, seperti bonus kinerja dan saham perusahaan, mungkin memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

Pentingnya fleksibilitas dalam sistem kompensasi perusahaan startup. Di lingkungan yang dinamis dan berubah dengan cepat, kemampuan untuk menyesuaikan kompensasi dengan pencapaian tujuan bisnis merupakan faktor yang signifikan dalam memotivasi karyawan. Sistem kompensasi yang memberikan insentif untuk menciptakan dan mengadopsi inovasi juga dapat mendorong kreativitas karyawan dalam lingkungan startup. Namun, juga penting untuk mencatat bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja bukan selalu bersifat linier. Beberapa studi menunjukkan bahwa setelah mencapai ambang tertentu, peningkatan kompensasi mungkin tidak lagi berdampak positif pada kinerja. Ini menunjukkan bahwa aspek lain, seperti faktor motivasi intrinsik, juga berperan dalam menentukan kinerja karyawan.

Pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Yolandri dan Osandri (2020) menganalisis bagaimana pengelolaan SDM melalui kompensasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. Metode kualitatif dengan pendekatan kepustakaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan sudah baik, yaitu dengan diberikannya kesempatan dan motivasi kepada para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka, serta mampu menuntaskan pekerjaan dengan tepat pada waktunya. Disiplin kerja sudah baik. Ridwan & Muharomi (2019) menjabarkan pengelolaan SDM dan bagaimana kompensasi serta tingkat kedisiplinan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode kualitatif dengan pendekatan kepustakaan. Pemberian kompensasi yang adil dan merata serta kualitas disiplin kerja berkorelasi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah unsur kunci dalam menjaga efisiensi operasional perusahaan startup. Disiplin kerja dapat mencakup aspek seperti ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan dapat meningkatkan efisiensi operasional. Disiplin kerja yang kuat dapat membantu perusahaan startup dalam menjaga fokus, menghindari gangguan, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya terbatas. Dalam lingkungan startup yang seringkali cepat perubahan, disiplin kerja memainkan peran penting dalam mempertahankan fokus dan produktivitas karyawan. Selain itu, disiplin kerja yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Karyawan yang tahu bahwa aturan dan standar diterapkan secara konsisten cenderung merasa lebih aman dan termotivasi. Oleh karena itu, hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan atau berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Dalam konteks perusahaan startup, interaksi antara kompensasi dan disiplin kerja adalah faktor penting dalam memahami kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dapat memotivasi karyawan, tetapi jika disiplin kerja kurang, produktivitas bisa terkikis. Sebaliknya, disiplin kerja yang kuat dapat mempertahankan efisiensi, tetapi karyawan mungkin tidak terdorong untuk mencapai hasil terbaik tanpa sistem kompensasi yang sesuai. Oleh karena itu, manajemen perusahaan startup harus mempertimbangkan kedua faktor ini secara bersamaan.

Studi literatur menunjukkan bahwa perusahaan startup yang berhasil seringkali menciptakan keseimbangan antara kompensasi yang adil dan disiplin kerja yang memelihara efisiensi. Mereka mengembangkan kebijakan kompensasi dan merancang skema kompensasi yang sesuai dengan

pencapaian tujuan bisnis mereka, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta menjaga disiplin kerja, aturan dan tata kelola yang konsisten.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan dalam perusahaan startup. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi, sementara dengan disiplin kerja yang baik dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Perusahaan startup yang ingin mencapai kesuksesan jangka panjang harus mempertimbangkan kedua faktor ini dalam strategi manajemen mereka. Dengan memahami interaksi antara kompensasi dan disiplin kerja, perusahaan startup dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan yang optimal. Penting bagi perusahaan startup untuk memahami interaksi antara kompensasi dan disiplin kerja, dan merancang strategi manajemen yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan yang optimal. Dengan demikian, perusahaan startup dapat mengambil langkah - langkah yang lebih efektif menuju keberhasilan jangka panjang dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Berndt, T. J. (2002). Friendship quality and social development. *Current Directions in Psychological Science*, 11, 7-10
- Aromega, N. T., Kojo, C. K., & Lengkong, V. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. 7(1).
- Cahaya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 08(X 2), 105–115.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Isvandiari.
- Mahardika, P. A. C., Bagia, W., & Yulianthini. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. Retrieved from *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Qalbia, A. A., Sutrisna, A., & Lestari, S. P. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kurir Shopee Express Ciamis. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4295–4298.
- Ridwan, M., & Muharomi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Mulia Sukses Jaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–16.
- Rivai, R., & Veitzal, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. PT.Rajagrafindo Persada.
- Rizkia, R. A., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung. 8(4), 3575–3583.
- Sedermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Yeremia, R., & Nuridin. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk. 10(1), 401–412.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1, 203–213.