

Special Issue :
Webinar Nasional
HUMANIS 2025

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Jl. Raya Puspittek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310,

Email : humanismanajemen@gmail.com

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM MENGHADAPI TANTANGAN DIGITALISASI

Angga Priyanto, Lutfi Faisal, Cahyadipura,
Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
Email : anggasoni9@gmail.com, lutfi.faisal8@gmail.com, adipcahyadipura@gmail.com

Abstrak

Pendahuluan: Di era digitalisasi yang berkembang pesat, kinerja karyawan menjadi aspek krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perubahan sistem kerja yang semakin berbasis teknologi menuntut perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam pengaruh dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam menghadapi tantangan digitalisasi. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan literatur review, di mana peneliti menelusuri artikel ilmiah dari database Google Scholar menggunakan kata kunci relevan. Dari hasil pencarian, diperoleh 8 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi, yang kemudian dianalisis untuk menggali temuan yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan fokus dan kenyamanan, serta motivasi kerja mendorong semangat untuk mencapai target, yang keseluruhannya berperan penting dalam meningkatkan kinerja di tengah tantangan digital. Kesimpulan dari studi ini adalah bahwa perusahaan perlu memperkuat ketiga aspek tersebut guna mendorong kinerja optimal karyawan dalam menghadapi dinamika kerja di era digital.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Abstract

Introduction: In the rapidly evolving era of digitalization, employee performance has become a crucial factor determining the success of an organization. The increasing reliance on technology-based work systems demands companies to pay greater



attention to internal factors influencing employee performance, such as work discipline, work environment, and work motivation. This study aims to gain an in-depth understanding of how these three factors affect employee performance, particularly in facing the challenges of digitalization. The research method used is qualitative with a literature review approach, where the researcher explored scholarly articles from the Google Scholar database using relevant keywords. From the search, eight articles met the inclusion and exclusion criteria and were then analyzed to extract relevant findings. The results show that work discipline fosters order in task execution, a conducive work environment enhances focus and comfort, and work motivation drives the enthusiasm to achieve targets—all of which play a vital role in improving performance amid digital challenges. The conclusion of this study is that companies must strengthen these three aspects to drive optimal employee performance in navigating the dynamics of the digital era.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance,

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia kerja mengalami transformasi signifikan yang ditandai dengan munculnya era digitalisasi. Digitalisasi telah mengubah berbagai aspek operasional perusahaan, mulai dari sistem manajemen informasi, komunikasi internal, hingga cara pengambilan keputusan dan penyelesaian pekerjaan. Dalam konteks ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan adaptasi organisasi terhadap perubahan tersebut (Simoes, Riana, & Subudi, 2017). Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada kinerja karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan digital. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (Ainanur & Tirtayasa, 2018; Pasaribu et al., 2020). Ketiga aspek ini menjadi krusial dalam memastikan produktivitas tetap terjaga, bahkan meningkat, di tengah tantangan digitalisasi.

Disiplin kerja dalam era digital tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap waktu dan aturan, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap penggunaan sistem digital, keakuratan pelaporan berbasis aplikasi, serta tanggung jawab dalam sistem kerja jarak jauh atau hybrid. Disiplin yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten dan profesional, sehingga berdampak positif pada kinerja (Santoso & Fitriyanti, 2020; Susilowati & Hanantijo, 2019).

Sementara itu, lingkungan kerja juga mengalami perubahan. Lingkungan kerja fisik kini berpadu dengan lingkungan kerja digital, seperti penggunaan platform kolaborasi online, sistem pelaporan daring, dan komunikasi virtual. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun digital, berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan efisiensi, dan mendorong pencapaian target (Feel et al., 2018).

Selanjutnya, motivasi kerja menjadi aspek penting yang mendorong karyawan untuk beradaptasi dengan tantangan digital. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, aktif belajar teknologi baru, dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi (Yulinda, 2018; Ratnasari, 2020). Kurangnya motivasi dalam menghadapi perubahan digital dapat menyebabkan penurunan kinerja, bahkan resistensi terhadap sistem kerja yang baru.

Namun, tidak semua karyawan mampu beradaptasi dengan baik terhadap digitalisasi. Perubahan yang cepat, kurangnya pelatihan, serta tekanan kerja berbasis teknologi dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih dalam bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berperan dalam mendukung kinerja karyawan di tengah tantangan digitalisasi.



Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk menelaah pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Menghadapi Tantangan Digitalisasi, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kesiapan SDM dalam mendukung transformasi digital perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan dalam Menghadapi Tantangan Digitalisasi

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Cashmere (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku dan hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu. Dalam konteks digitalisasi, kinerja tidak hanya dilihat dari capaian kerja secara fisik, namun juga dari kemampuan beradaptasi terhadap sistem kerja digital, penggunaan teknologi, dan efisiensi kerja berbasis digital.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) mencakup:

1. Kuantitas pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, termasuk seberapa efisien karyawan memanfaatkan alat digital untuk menyelesaikan tugas.
2. Kualitas pekerjaan
Ketepatan dan kesesuaian hasil pekerjaan, termasuk keakuratan data digital dan output sistem.
3. Inisiatif
Dorongan dari diri sendiri untuk bertindak proaktif, termasuk dalam mempelajari teknologi baru dan menyelesaikan kendala digital.
4. Kerja sama
Kemampuan berkolaborasi, baik secara langsung maupun melalui platform digital.
5. Tanggung jawab
Komitmen menjalankan pekerjaan sesuai target dengan memanfaatkan fasilitas kerja digital secara optimal.

Kesimpulannya, dalam era digitalisasi, kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan capaian kerja konvensional, tetapi juga kemampuan dalam menyesuaikan diri dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas.

Disiplin Kerja dalam Era Digital

Menurut Lateiner dalam Sutrisno (2016:87), disiplin kerja adalah kekuatan internal yang mendorong karyawan menyesuaikan diri dengan aturan kerja secara sukarela. Dalam era digitalisasi, disiplin bukan hanya terkait hadir tepat waktu, namun juga bagaimana karyawan mengikuti SOP digital, menjaga keamanan data, serta mematuhi etika penggunaan teknologi.

Baker (2011) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, termasuk dalam konteks digital. Anthony (2017) menambahkan bahwa disiplin prosedural dan sistem digital sangat menentukan output karyawan di masa transformasi teknologi. Kesimpulannya, disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten, patuh terhadap regulasi digital, serta adaptif terhadap sistem kerja berbasis teknologi.

Lingkungan Kerja Digital

Lingkungan kerja mencakup segala kondisi fisik maupun non-fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas. Dalam menghadapi tantangan digitalisasi, lingkungan kerja yang mendukung inovasi, fleksibilitas, dan akses teknologi menjadi krusial (Sedarmayanti, 2009).

Kondisi seperti ruang kerja ergonomis, akses internet stabil, sistem kerja berbasis cloud, serta budaya digital yang kolaboratif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman juga mencakup lingkungan virtual seperti platform kerja jarak jauh, komunikasi online, dan aplikasi manajemen tugas.

Kesimpulannya, lingkungan kerja yang adaptif terhadap teknologi akan menciptakan

kenyamanan dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja di Tengah Transformasi Digital

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri individu untuk bekerja dengan optimal guna mencapai tujuan organisasi (Mangkuprawira, 2019). Dalam menghadapi digitalisasi, motivasi tidak hanya dibentuk oleh penghargaan finansial, tetapi juga oleh kesempatan belajar teknologi baru, pengakuan atas inovasi, dan fleksibilitas kerja digital.

Tingginya motivasi karyawan akan mendorong semangat kerja, meningkatkan adaptasi terhadap perubahan, serta membentuk mindset yang terbuka terhadap transformasi digital.

Kesimpulannya, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam membantu karyawan menghadapi perubahan sistem kerja yang serba digital, sekaligus menjaga kinerja mereka tetap optimal.

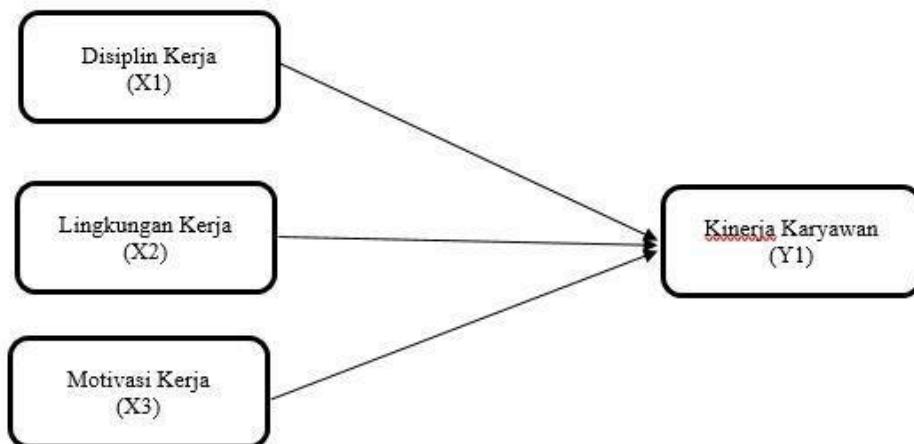
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan secara mendalam hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks tantangan digitalisasi.

Data dikumpulkan melalui studi literatur (library research) yang mencakup buku, jurnal nasional maupun internasional, dan artikel ilmiah dari sumber tepercaya seperti Google Scholar dan NCBI. Fokus kajian ditujukan pada referensi yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang membahas transformasi digital di lingkungan kerja.

Menurut Ali & Limakrisna (2013), pendekatan kualitatif bersifat eksploratif dan bertujuan untuk memahami fenomena secara menyeluruh dan mendalam. Maka, penelitian ini tidak hanya melihat pengaruh masing-masing variabel (disiplin, lingkungan, dan motivasi), tetapi juga menelaah bagaimana ketiganya berinteraksi dalam mendukung kinerja karyawan menghadapi perubahan digital.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil dari teori dan serta review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari kerangka konseptual, maka: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian pustaka dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat krusial dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor penting, di antaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Sementara itu, motivasi kerja yang kuat menjadi pendorong internal bagi karyawan untuk mencapai target dan berprestasi secara maksimal.

Ketiga faktor tersebut, jika didukung oleh kepemimpinan yang efektif dan perhatian manajerial terhadap pengembangan SDM, akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor ini menjadi sangat penting bagi keberlangsungan dan kesuksesan organisasi.

Saran

1. Bagi Perusahaan:

Perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, disertai dengan penerapan sistem disiplin yang tegas namun adil. Selain itu, pemberian motivasi dalam bentuk insentif, penghargaan, dan pengakuan terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

2. Bagi Manajemen/Pimpinan Perusahaan:

Pemimpin perusahaan hendaknya memberikan arahan yang jelas dan melakukan pengawasan secara berkala terhadap pelaksanaan tugas karyawan. Pembinaan berkelanjutan dan pelatihan pengembangan diri juga perlu dilakukan secara periodik agar karyawan mampu meningkatkan kompetensinya dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian di masa mendatang disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, stres kerja, atau kepuasan kerja, agar dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lanjutan ini juga dapat memperluas objek penelitian ke berbagai sektor industri untuk meningkatkan generalisasi hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Era Digitalisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(2), 55–67.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian. Jakarta: Deepublish.
- Anthony, D. (2017). The Effect of Digital Work Discipline on Employee Performance. *Journal of Human Resource Studies*, 5(3), 134–142.
- Baker, D. (2011). Organizational Behavior and Work Discipline in the Digital Era. New York: Routledge.
- Cashmere. (2016). Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fee, M., Kartini, R., & Lestari, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Digital terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 4(1), 23–30.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia



Indonesia.

- Pasaribu, R., Hidayat, T., & Salim, N. (2020). Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Era Digital. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 112–123.
- Ratnasari, L. (2020). Motivasi Kerja di Era Digitalisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–52.
- Santoso, B., & Fitriyanti, E. (2020). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Era Teknologi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 88–96.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simoes, J., Riana, R., & Subudi, M. (2017). Digital Transformation in Human Resource Management: Challenges and Solutions. *International Journal of Organizational Innovation*, 10(4), 25–37.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Susilowati, T., & Hanantijo, D. (2019). Disiplin dan Penggunaan Teknologi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 21–28.
- Yulinda, T. (2018). Peran Motivasi terhadap Adaptasi Karyawan dalam Menghadapi Perubahan Digital. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(2), 34–42.
- Amy, dkk (2019). “*Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance*”. *International Conference on Advance and Scientific Innovation(ICASI)*. Conf. Series: *Journal of Physics :Series 1175 (2019) 012288. Doi: 10.1088/1742-6596/1175/1/01288*.
- Annisa, Arrif (2022). “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. Vol 6 No 1 (21-32) ISSN 2548-9917 (Online Version).
- Bella dan Setyo 2019. “*The Influence Of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of the inspectorate of Government Internal Supervisory Apparatus Bekasi District. International Journal Of Innovative Science and Research Technology. Volume 4, Issue 5, May-2019 ISSN No: -2456-2165*.
- DRA Umi Farida, MM dan Sri Hartono, SE, MM.2016. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II.
- Fitriansyah,dkk (2021). “*Effect Of Work Environment and Work Motivation and Competency On Employee Performance. International Journal Of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. Vol-5, Issue-2,June 2021 (IJEBAR) E- ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622- 4771.
- Malin,Irene,Christina (2022). “*Do Attitudes towards Work or Work Motivation Affect Productivity Loss among Academic Employees?*”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Muhammad, Setyo (2020). “*The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport-Balikpapan*. *Journal of Dental and Medical Sciences*. e- ISSN: 2279-0853, p- ISSN: 2279-0861 Vol. 19 Issue 6 Ser.4.(June.2020), PP 40-47.
- Ryani, Muhammad (2020). “*The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*. Volume 2 E-ISSN 2686-6056 Issue 3 June Edition 2020.