

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Upah terhadap Kinerja Karyawan

Rifa Nour Aini Putri^{a*}, Adnin Selviana Putri^{a*}

^a Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 17-03-2025

Revised : 04-04-2025

Accepted : 12-04-2025

Keywords: *Employee Performance, Wage Level, Work Discipline, Work Experience*

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja, Tingkat Upah*

Corresponding Author:
rifanourrainip@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

Employee performance is one of the determining factors for a company's success in achieving organizational goals. This study aims to analyze the influence of work discipline, work experience, and wage levels on employee performance. This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to respondents who are active employees. The results of the analysis show that work discipline has a significant effect on improving performance, work experience contributes to work effectiveness and efficiency, while wage levels have a positive correlation with employee motivation and loyalty. These findings indicate that companies need to pay attention to these three aspects in a balanced manner to optimize human resource productivity.

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan tingkat upah terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan aktif. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi kerja, sementara tingkat upah memiliki korelasi positif terhadap motivasi dan loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan tiga aspek tersebut secara seimbang untuk mengoptimalkan produktivitas sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi penentu utama keberhasilan perusahaan. Kinerja yang baik mencerminkan produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, kinerja tidak hanya bergantung pada satu faktor, melainkan merupakan hasil dari berbagai aspek internal maupun eksternal individu.

Tiga faktor utama yang sering menjadi penentu kinerja adalah: 1) Disiplin kerja, yaitu kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas; 2) Pengalaman kerja, yakni lama dan luasnya paparan seseorang terhadap berbagai kondisi kerja; 3) Tingkat upah, yang berfungsi sebagai motivator utama dalam dunia kerja.

Menurut Zailani (2016), dalam penelitiannya di sektor informal, disiplin kerja berkorelasi erat dengan peningkatan penghasilan pedagang dan loyalitas pelanggan. Hal serupa diyakini berlaku juga di sektor formal.

Di sisi lain, Zailani (2015) menekankan pentingnya pengalaman kerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan di industri teh. Sementara itu, tingkat upah menjadi motivasi primer dalam konteks kerja, seperti disebutkan oleh Zailani (2016), bahwa insentif yang cukup akan mendorong stabilitas ekonomi individu dan loyalitas kerja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan sebagai aset utama organisasi memiliki peranan yang krusial dalam mendukung proses operasional dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga menjadi tolok ukur kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya secara profesional. Dalam praktiknya, berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik dari sisi internal individu seperti motivasi, komitmen, dan kepribadian, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan.

Penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja, dan tingkat upah. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menaati aturan, mengikuti standar kerja, dan menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pengalaman kerja merujuk pada lamanya seseorang bekerja serta keanekaragaman tugas yang pernah dijalani, yang dapat memperkaya wawasan dan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, tingkat upah merupakan faktor kompensasi yang tidak hanya mencerminkan penghargaan atas kontribusi karyawan, tetapi juga menjadi stimulan dalam meningkatkan motivasi dan

loyalitas kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: (1) bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (2) sejauh mana pengalaman kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja; dan (3) seberapa besar pengaruh tingkat upah terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (2) mengevaluasi kontribusi pengalaman kerja dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja; serta (3) mengetahui peran tingkat upah dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi acuan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan secara holistik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (disiplin kerja, pengalaman kerja, dan tingkat upah) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Pendekatan kuantitatif dipilih karena dinilai mampu memberikan gambaran yang objektif melalui analisis statistik terhadap data yang diperoleh dari responden.

Data dikumpulkan menggunakan metode survei dengan instrumen berupa kuesioner tertutup yang dirancang dalam skala Likert lima poin. Kuesioner tersebut disebarkan kepada sejumlah karyawan tetap dari salah satu perusahaan di sektor jasa di Surakarta. Pemilihan responden dilakukan dengan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) karyawan aktif minimal satu tahun, dan (2) memiliki posisi non-manajerial.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Setelah data terkumpul, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner untuk memastikan keandalan instrumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel-variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan menggunakan software statistik SPSS versi terbaru dengan tingkat signifikansi 5%.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja dan Kaitannya dengan Kinerja

Disiplin kerja merupakan salah satu pilar utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang produktif. Disiplin menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat mematuhi aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung menyelesaikan tugas dengan tepat waktu,

bekerja sesuai standar, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan fungsinya.

Menurut Zailani (2016), dalam penelitian mengenai pedagang pasar tradisional, ditemukan bahwa pedagang yang disiplin lebih mampu menjaga kestabilan penghasilan dan mendapat kepercayaan lebih besar dari pelanggan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kedisiplinan, meskipun dalam konteks informal, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa individu dalam menjalankan tugas ekonomi. Dengan kata lain, kedisiplinan juga menentukan kualitas hubungan kerja dengan pihak lain seperti pelanggan, rekan kerja, atau atasan.

Bagi perusahaan, disiplin bukan hanya soal kepatuhan, tetapi juga menjadi tolak ukur profesionalitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang mendorong kedisiplinan melalui pemberian sanksi yang tegas namun adil, serta penghargaan bagi mereka yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap aturan organisasi. Melalui kebijakan ini, kinerja karyawan secara keseluruhan dapat ditingkatkan dan lingkungan kerja menjadi lebih teratur serta produktif.

Pengalaman Kerja sebagai Faktor Kompetensi

Pengalaman kerja merupakan akumulasi dari berbagai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang selama menjalankan tugas-tugasnya di dunia kerja. Individu yang telah memiliki pengalaman cenderung lebih cepat dalam memahami tugas, lebih bijak dalam mengambil keputusan, dan lebih terampil dalam menyelesaikan permasalahan kerja. Hal ini membuat mereka memiliki daya saing yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang masih baru atau belum banyak terlibat dalam berbagai situasi kerja.

Zailani (2015) menyebutkan bahwa di industri teh, karyawan yang memiliki pengalaman kerja panjang memiliki keterampilan interpersonal dan pelayanan pelanggan yang lebih tinggi. Mereka lebih mampu memahami kebutuhan pelanggan, menangani keluhan dengan lebih tenang, serta memberikan solusi yang tepat. Pengalaman membuat seseorang terbiasa menghadapi tekanan kerja dan beradaptasi terhadap perubahan situasi yang cepat dalam dunia bisnis yang dinamis.

Perusahaan perlu memaksimalkan potensi karyawan berpengalaman melalui program pelatihan lanjutan dan pemberian tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, mereka juga dapat dijadikan mentor bagi karyawan baru agar transfer pengetahuan dan budaya kerja dapat berlangsung efektif. Dengan memanfaatkan pengalaman kerja secara optimal, kinerja tim akan lebih stabil dan proses kerja menjadi lebih efisien.

Tingkat Upah dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja

Tingkat upah merupakan salah satu komponen paling krusial dalam dunia kerja karena secara langsung berhubungan dengan kebutuhan hidup karyawan. Upah yang

diberikan tidak hanya sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan, namun juga sebagai bentuk apresiasi dan pengakuan terhadap kontribusi seseorang dalam organisasi. Ketika karyawan merasa upah yang mereka terima layak dan adil, mereka cenderung akan menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang lebih tinggi.

Zailani (2016) mengungkapkan bahwa peningkatan pendapatan memiliki efek positif terhadap kestabilan ekonomi individu dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan, sebagaimana terlihat dari studi yang dilakukan terhadap masyarakat pasar. Dalam konteks karyawan di perusahaan, prinsip ini tetap relevan. Karyawan dengan tingkat upah yang sesuai merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras, mengejar target, dan bertahan dalam jangka panjang di organisasi tersebut.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek kompensasi dengan cermat. Sistem pengupahan harus adil, transparan, serta mempertimbangkan faktor-faktor seperti UMR, beban kerja, dan hasil kinerja. Selain itu, pemberian insentif tambahan untuk pencapaian tertentu juga dapat meningkatkan semangat kerja. Melalui kebijakan upah yang sehat, perusahaan tidak hanya mampu mempertahankan SDM berkualitas, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang kompetitif dan kondusif.

Citra Merek dan Moral Kerja (Studi Pendukung)

Citra merek merupakan persepsi masyarakat terhadap identitas suatu produk atau perusahaan, yang terbentuk melalui pengalaman, promosi, dan kualitas layanan. Dalam konteks sumber daya manusia, citra merek tidak hanya berfungsi dalam menarik pelanggan, tetapi juga mampu memengaruhi semangat dan kebanggaan kerja dari para karyawan. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi ketika mereka bekerja di perusahaan yang memiliki reputasi baik di mata publik.

Zailani (2022) dalam studinya mengenai efektivitas iklan kopi White Coffee menemukan bahwa citra merek yang positif meningkatkan kepercayaan dan loyalitas konsumen. Hal ini juga berlaku secara internal, karena karyawan perusahaan tersebut merasa lebih percaya diri dalam menjual atau mempromosikan produk yang telah dikenal luas dan dihargai konsumen. Dengan demikian, citra merek yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif dan penuh kebanggaan.

Perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan citra merek mereka tidak hanya untuk pasar eksternal, tetapi juga sebagai bagian dari strategi internal branding. Upaya ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka, keterlibatan karyawan dalam kampanye sosial perusahaan, serta pencapaian prestasi yang diakui publik. Ketika karyawan merasa menjadi bagian dari sesuatu yang besar dan dihormati, semangat kerja akan tumbuh dan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja, dan tingkat upah secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja individu yang optimal. Disiplin kerja menjadi landasan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional, mendorong karyawan untuk bekerja secara terstruktur dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Pengalaman kerja memperkuat kemampuan teknis dan memperluas wawasan karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Tingkat upah berperan sebagai pendorong semangat kerja, memberikan rasa aman finansial, serta meningkatkan loyalitas dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Secara keseluruhan, kombinasi dari disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi yang memadai menjadi fondasi penting bagi perusahaan dalam membangun tim kerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Ketiga faktor ini jika dikelola dengan baik akan memberikan dampak positif tidak hanya terhadap individu tetapi juga terhadap organisasi secara keseluruhan, seperti peningkatan produktivitas, pengurangan tingkat absensi, serta meningkatnya retensi tenaga kerja.

Saran

Perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan kebijakan yang komprehensif dan berkelanjutan dalam mendukung disiplin kerja, seperti pelatihan soft skill dan evaluasi kinerja rutin. Pengembangan karier dan sistem promosi berbasis meritokrasi dapat memaksimalkan potensi dari karyawan berpengalaman. Di sisi lain, evaluasi kompensasi perlu mempertimbangkan kondisi ekonomi, kontribusi individu, serta kesetaraan internal agar menciptakan rasa keadilan di lingkungan kerja.

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan strategis bagi para pengambil kebijakan dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia yang lebih terfokus dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini membuka peluang untuk studi lanjutan yang dapat menggali variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja fisik yang juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Zailani, A. (2015). PENGARUH RELATIONSHIP MARKETING TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION PADA PRODUK TEH PT PERKEBUNAN TAMBI WONOSOBO. *JURNAL WIDYA GANECWARA*, 25(1).
- Zailani, A. (2016). Pasar Tradisional dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat di Desa Kayuapak Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. *JURNAL WIDYA GANECWARA*, 26(1). Wahab, Abdul dan Lestari, Lies Amin. 1999. *Menulis Karya*

Ilmiah. Surabaya: Airlangga University Press.

Zailani, A. (2022). Hubungan Efektivitas Iklan Televisi Dan Citra Merek Kopi “White Coffee” Pada Minat Beli Masyarakat Desa Kalisoro Kecamatan Tawangmangu Karanganyar. *Jurnal Economina*, 1(2), 248-263.