



ANALISIS PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PADA PT IONI JAYA TANGERANG

Iqlima Cahya Islami¹, Syawaludin²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* iqlimacahya08@gmail.com¹, dosen02298@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to analyze employees' perceptions of the compensation system in improving work discipline at PT Ioni Jaya Tangerang. This research employs a descriptive qualitative approach, with data collection techniques including in-depth interviews, observation, and documentation. The informants in this study consist of company management and employees from various departments, selected purposively based on their involvement and understanding of the compensation system and work discipline. The data analysis technique used in this study refers to the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The collected data were analyzed in depth to identify patterns, meanings, and the relationship between employees' perceptions of compensation and their level of work discipline. The results of the study indicate that employees' perceptions of the compensation system at PT Ioni Jaya vary. Some employees perceive that the compensation system is not fully fair and transparent, particularly in terms of salary, allowances, and incentives. This condition affects employees' work motivation and has an impact on their level of discipline, such as lateness and inconsistent attendance. On the other hand, employees who have a positive perception of compensation tend to demonstrate better work discipline. This study concludes that the compensation system plays a significant role in shaping employees' work discipline. Therefore, the company needs to improve its compensation system to be more fair, transparent, and structured in order to enhance employee motivation and work discipline in a sustainable manner.*

Keywords: *Employee Perception, Compensation, Work Discipline, Qualitative Research*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi dalam meningkatkan disiplin kerja pada PT Ioni Jaya Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*), observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari pimpinan perusahaan dan karyawan dari berbagai bagian kerja yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan dan pemahaman mereka terhadap sistem kompensasi dan disiplin kerja.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model Miles dan Huberman, yaitu melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi pola, makna, serta hubungan antara persepsi karyawan terhadap kompensasi dan tingkat disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi di PT Ioni Jaya masih beragam. Sebagian karyawan menilai bahwa sistem kompensasi yang diterapkan belum sepenuhnya adil dan transparan, khususnya dalam aspek penggajian, tunjangan, dan pemberian insentif. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan, seperti keterlambatan dan ketidakkonsistenan kehadiran. Sebaliknya, karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kompensasi cenderung menunjukkan tingkat disiplin yang lebih baik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem kompensasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perbaikan sistem kompensasi secara lebih adil, transparan, dan terstruktur guna meningkatkan motivasi serta kedisiplinan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Persepsi Karyawan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Penelitian Kualitatif*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan dinamika ekonomi yang semakin kompleks, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Perusahaan bukan hanya dituntut untuk memiliki strategi bisnis yang unggul, tetapi juga harus mampu membangun budaya kerja yang disiplin, produktif, dan berkelanjutan. Salah satu instrumen strategis dalam pengelolaan SDM yang terbukti memengaruhi sikap dan perilaku karyawan adalah sistem kompensasi. Kompensasi tidak hanya dipandang sebagai bentuk imbal jasa atas kinerja, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan dan motivasi yang secara psikologis membentuk loyalitas serta kedisiplinan kerja.

Tabel 1. 1
Observasi Masalah Kompensasi di PT Ioni Jaya

Masalah	Keterangan
Transparansi Gaji	Gaji yang diterima karyawan tidak disampaikan secara rinci atau terbuka. Tidak ada slip gaji yang menjelaskan rincian potongan dan tunjangan.
Kontrak Kerja & Sistem Kompensasi	Tidak tersedia kontrak kerja tertulis yang menjelaskan secara jelas sistem kompensasi, hak, dan kewajiban karyawan.
Upah di Bawah UMR Tangerang	Gaji pokok yang diberikan kepada sebagian besar karyawan masih berada di bawah standar Upah Minimum Regional (UMR) Kota Tangerang.
BPJS Ketenagakerjaan	Perusahaan belum menyediakan fasilitas BPJS Ketenagakerjaan bagi karyawan, sehingga mereka tidak mendapatkan perlindungan sosial tenaga kerja.

Data diolah Penulis: 2025

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT Ioni Jaya, ditemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan sistem kompensasi karyawan. Pertama, tidak adanya transparansi dalam pemberian gaji mengakibatkan karyawan tidak memahami secara jelas komponen pendapatan yang mereka terima setiap bulan. Kedua, tidak tersedia kontrak kerja resmi yang menjelaskan sistem kompensasi, hak, dan kewajiban karyawan, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dalam hubungan kerja. Ketiga, gaji yang diberikan kepada sebagian besar karyawan masih berada di bawah standar Upah Minimum Regional (UMR) Kota Tangerang, yang berpotensi menurunkan motivasi dan semangat kerja. Keempat, karyawan belum mendapatkan perlindungan melalui program BPJS Ketenagakerjaan, sehingga hak-hak mereka atas jaminan sosial ketenagakerjaan belum terpenuhi. Situasi ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi di PT Ioni Jaya masih belum memenuhi prinsip keadilan, kepastian, dan perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang diamanatkan oleh regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian yang mendalam untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana persepsi karyawan terhadap kondisi kompensasi tersebut serta dampaknya terhadap sikap disiplin kerja mereka. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih adil dan efektif di perusahaan berskala kecil.

Tabel 1.2
Data Kehadiran Karyawan PT Ioni Jaya (Periode Januari – Desember 2024)
Waktu Kerja: Senin–Jumat (265 Hari Kerja)

No	Nama Karyawan	Total Hari Kerja	Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Izin
1	Yanuar Ishaq	260	252	0	8
2	Yetno Hasibuan	260	210	28	15
3	Andi	260	205	30	17
4	Levy Riris	260	198	35	18
5	Luthfiona Byan	260	235	15	10
6	Rosa Aprilia	260	220	22	12

Sumber: Data olahan penulis, 2025

Tabel 1.3
Data Kehadiran Karyawan PT Ioni Jaya (Periode Januari – Juli 2025) Waktu Kerja: Senin–Jumat (155 Hari Kerja)

No	Nama Karyawan	Total Hari Kerja	Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Izin
1	Yanuar Ishaq	155	150	0	5
2	Yetno Hasibuan	155	122	20	8
3	Andi	155	118	22	9
4	Levy Riris	155	115	25	10
5	Luthfiona Byan	155	140	10	5
6	Rosa Aprilia	155	128	17	7

Sumber: Data olahan penulis, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dan Tabel 1.3, tingkat kehadiran karyawan PT Ioni Jaya pada periode tahun 2024 hingga pertengahan tahun 2025 menunjukkan adanya pola kedisiplinan yang masih belum sepenuhnya stabil dan konsisten. Pada tahun 2024, dari total ± 260 hari kerja, beberapa karyawan masih menunjukkan tingkat keterlambatan dan izin yang cukup tinggi. Kondisi ini berlanjut pada periode Januari hingga Juli 2025, meskipun terdapat sedikit perbaikan pada beberapa karyawan, namun secara umum pola kedisiplinan masih menunjukkan variasi yang cukup signifikan antar individu. Secara lebih rinci, pada tahun 2024 karyawan seperti Levy dan Andi menunjukkan tingkat keterlambatan yang relatif tinggi dibandingkan karyawan lainnya. Hal ini mengindikasikan adanya kecenderungan rendahnya kedisiplinan pada sebagian karyawan, khususnya pada posisi operasional dan marketing. Sementara itu, pada tahun 2025, pola tersebut masih terlihat, di mana Levy tetap memiliki frekuensi keterlambatan tertinggi sebanyak 25 kali, diikuti oleh Andi dan Yetno. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan kedisiplinan bukan merupakan fenomena sementara, melainkan memiliki kecenderungan berulang (*persistent*).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional sumber daya manusia. Manajemen berasal dari

kata *to manage* yang artinya mengatur peraturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020: 1) "Secara Singkat manajemen dapat diartikan sebagai seni mengelola setiap kegiatan berkelompok atau proses mengarahkan orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi". Sumber daya manusia juga memiliki beberapa istilah. Menurut para ahli ada beberapa istilah untuk menyebut sumber daya manusia yaitu *personalia*, *kepegawaian*, *human resources* dan *manpower*. Menurut Ajabar (2020: 12) "Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien". Kemudian menurut penulis manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni dalam bekerja dengan cara memanfaatkan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

1. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan proses kognitif yang dilakukan individu dalam menerima, menafsirkan, dan memberikan makna terhadap stimulus atau informasi yang diterima melalui pancaindra. Menurut Robbins & Judge (2021: 45), persepsi adalah proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan sensorik yang diterimanya untuk memberikan arti terhadap lingkungannya. Menurut Marliany dalam Mukadar et al. (2021: 223), persepsi merupakan cara seseorang memandang dan memahami suatu objek berdasarkan interpretasi yang terbentuk melalui proses kognitifnya. Persepsi muncul sebagai hasil olahan pikiran setelah individu menerima informasi dari lingkungan sekitarnya. Sementara itu, Paranti (2021: 16) menjelaskan bahwa persepsi adalah tanggapan atau penerimaan langsung seseorang terhadap suatu objek melalui pancainderanya, yang kemudian diorganisasikan menjadi makna tertentu. Perbedaan pengalaman, nilai, dan kondisi emosional individu dapat memengaruhi hasil persepsinya.

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam bekerja, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut Kasmir (2021: 210), kompensasi adalah semua bentuk balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan, baik yang berbentuk uang maupun fasilitas lain, sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti (2020: 243), kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai konsekuensi dari kontribusi mereka, yang dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas penunjang kerja, dengan tujuan meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas. Menurut Mangkunegara (2022: 140), kompensasi adalah pemberian imbalan yang layak dan adil kepada karyawan atas prestasi dan jasa yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi, sehingga menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan produktif.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, standar, dan tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin mencerminkan keseriusan dan komitmen individu terhadap aturan organisasi, serta menunjukkan tingkat kesadaran akan kewajibannya sebagai bagian dari tim kerja.

Disiplin kerja penting untuk menjaga keteraturan, efisiensi, dan terciptanya lingkungan kerja yang produktif.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata dan gambar, bukan angka. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis fenomena sosial secara langsung melalui interaksi di lapangan dengan wawancara dan observasi.

Menurut Sugiyono (2018: 213) “Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen dimana penelitian sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna”. Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena atau objek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi orang secara individu atau kelompok. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena untuk menjelaskan keterkaitan dalam kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Ioni Jaya. Penelitian ini menggunakan teknik pemilihan informan secara *purposive* berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan PT Ioni Jaya dengan data menggunakan serangkaian pertanyaan dan terjun langsung ke lapangan.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan isu atau permasalahan yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2019: 322) dalam penelitian kualitatif pengumpulan data adalah dengan cara melakukan Observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi, atau gabungan ketiganya (*Triangulasi*). Prosedur pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh data dari satu atau lebih sumber yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, data yang digunakan dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Kedua jenis data tersebut diharapkan dapat saling melengkapi dalam mendukung validitas hasil penelitian.

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari Narasumber. Narasumber adalah seseorang yang dianggap mengetahui permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti melalui wawancara, catatan tertulis, atau melalui rekaman video maupun recorder dan pengambilan foto. Dalam penelitian ini, penentuan narasumber dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan antara lain memiliki pengalaman kerja, memahami sistem kompensasi di perusahaan, serta terlibat langsung dalam aktivitas operasional. Adapun narasumber yang dipilih terdiri dari Direktur dengan pengalaman kerja selama 20 tahun, Manager dengan pengalaman 15 tahun, serta beberapa staf yang meliputi Staff HSE, Staff Operasional, dan Staff Marketing dengan pengalaman kerja antara 2 hingga 5 tahun. Pemilihan narasumber tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam kegiatan perusahaan, sehingga mampu memberikan informasi yang akurat dan mendalam terkait persepsi karyawan terhadap kompensasi dalam meningkatkan disiplin kerja.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan pencatatan, pengamatan dan pengkajian terhadap dokumen yang mendukung penelitian, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk memperoleh data data yang lengkap dan relevan yaitu data primer dan data sekunder peneliti menggunakan teknik pengumpulan data seperti di bawah ini :

1. Teknik Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan. Observasi yang paling efektif adalah melengkapi dengan format atau data pengamatan sebagai instrument yang sedang diteliti.

2. Teknik Interview/Wawancara

Teknik wawancara atau interview merupakan salah satu pengumpulan data dalam suatu penelitian. Dalam tahap ini, peneliti harus menggali serta mencari informasi melalui wawancara dengan key informan dan beberapa informan yang terkait dengan penelitian tersebut.

3. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mengkaji dokumen-dokumen terkait topik penelitian. Dokumentasi tersebut berupa surat, arsip, foto, jurnal, buku kepemilikan perpustakaan, dan lain-lainnya. Data yang di dapatkan adalah sebagai sarana untuk mendapatkan suatu informasi yang terjadi padasebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Penetapan Key Informan

Penetapan key informan dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive*, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan dipilih karena dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan sistem kompensasi dan disiplin kerja karyawan di PT Ioni Jaya Tangerang. Key informan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa karyawan PT Ioni Jaya yang memiliki peran dan jabatan yang berbeda, yaitu pimpinan, manajer, serta staf dari berbagai bagian seperti operasional, HSE, dan marketing. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data yang komprehensif dan beragam sudut pandang, sehingga dapat menggambarkan kondisi yang sesungguhnya terkait persepsi karyawan terhadap kompensasi dan disiplin kerja.

Adapun daftar key informan yang terlibat dalam penelitian ini disajikan pada Tabel berikut:

**Tabel 4. 1
Key Informan**

No	Nama	Pendidikan	Jabatan	Lama Bekerja
1	Tri Susmiati	S1	Direktur	20 Tahun
2	Yanuar Ishak	S1	Manager	15 Tahun
3	Yetno	S1	Staff HSE	5 Tahun
4	Andi	D3	Staff Operasional	5 Tahun
5	Levy	D3	Staff Marketing	5 Tahun
6	Luthfiona	S1	Staff Marketing	1 Tahun

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis

4.3 Pembahasan penelitian

Bagian pembahasan penelitian ini disusun untuk mengkaji dan menginterpretasikan hasil temuan penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya. Pembahasan dilakukan dengan mengaitkan temuan empiris di lapangan dengan konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, pembahasan tidak hanya menjelaskan apa yang ditemukan dalam penelitian, tetapi juga menguraikan makna, implikasi, serta keterkaitannya dengan landasan teoritis yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini berfokus pada persepsi karyawan terhadap kompensasi dalam meningkatkan disiplin kerja di PT Ioni Jaya. Disiplin kerja dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam menunjang efektivitas dan keberlangsungan operasional perusahaan, terutama pada perusahaan jasa yang sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Disiplin kerja tidak hanya tercermin dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga dari kepatuhan terhadap peraturan, kewaspadaan dalam bekerja, serta etika kerja dalam lingkungan organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja dalam penelitian ini dianalisis secara komprehensif melalui berbagai indikator yang saling berkaitan. Di sisi lain, kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga meliputi tunjangan, bonus atau insentif, apresiasi, serta jaminan sosial seperti BPJS. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi memiliki peran strategis karena dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan pada akhirnya perilaku kerja karyawan, termasuk disiplin kerja. Oleh sebab itu, persepsi karyawan terhadap keadilan, kecukupan, dan kejelasan sistem kompensasi menjadi aspek penting yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan persepsi dan pengalaman antar informan terkait kompensasi dan disiplin kerja. Perbedaan tersebut terlihat dari data absensi, hasil wawancara dengan karyawan, manajer, hingga owner perusahaan, serta hasil observasi langsung terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Beberapa karyawan menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi meskipun menghadapi keterbatasan dalam sistem kompensasi, sementara karyawan lain memperlihatkan tingkat kedisiplinan yang lebih rendah yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, termasuk ketidakjelasan kompensasi yang diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja tidak bersifat tunggal, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal.

Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa sistem kompensasi di PT Ioni Jaya masih memiliki sejumlah kelemahan, seperti kurangnya transparansi gaji, tidak adanya kontrak kerja tertulis, gaji pokok yang masih berada di bawah standar UMR, serta belum tersedianya BPJS Ketenagakerjaan bagi seluruh karyawan. Ketentuan mengenai upah minimum telah diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagai bentuk perlindungan terhadap hak pekerja. Pemerintah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sebagai standar minimum yang wajib dipenuhi oleh perusahaan dalam memberikan upah kepada karyawan. Berdasarkan Keputusan Gubernur Banten Nomor 471 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten Tahun 2025, UMK Kota Tangerang tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp4.901.117. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan kelayakan upah karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan pemerintah. Apabila kompensasi yang diberikan masih berada di bawah standar tersebut,

maka kondisi tersebut berpotensi memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan dan kesejahteraan kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada motivasi serta disiplin kerja karyawan. Permasalahan tersebut berpotensi memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat berdampak pada motivasi dan disiplin kerja karyawan apabila tidak dikelola dengan baik.

Pembahasan dalam penelitian ini juga mempertimbangkan sudut pandang manajemen dan pimpinan perusahaan. Pandangan manajerial menunjukkan adanya kesadaran terhadap keterbatasan sistem yang ada, serta upaya untuk melakukan perbaikan secara bertahap sesuai dengan kemampuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dinamika kompensasi dan disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kebijakan formal, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi organisasi, kemampuan finansial perusahaan, serta proses pengambilan keputusan manajerial. Dengan demikian, pembahasan penelitian ini diarahkan untuk menganalisis secara lebih mendalam hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja berdasarkan hasil temuan penelitian. Analisis dilakukan dengan menelaah setiap indikator disiplin kerja dan kompensasi, serta mengaitkannya dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Melalui pembahasan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana persepsi karyawan terhadap kompensasi memengaruhi disiplin kerja, serta faktor-faktor apa saja yang memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut dalam konteks PT Ioni Jaya.

4.4 Analisis Temuan

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan data absensi, dapat dianalisis hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja karyawan di PT Ioni Jaya dengan mengacu pada teori kompensasi dan disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Dilihat dari indikator frekuensi kehadiran, data absensi menunjukkan adanya perbedaan tingkat disiplin antar karyawan. Beberapa karyawan, seperti Ibu Luthfiona Byan, menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi dan konsisten meskipun menghadapi keterbatasan dalam sistem kompensasi, seperti gaji yang belum transparan dan belum adanya BPJS Ketenagakerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kompensasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor sikap dan komitmen individu. Namun, pada karyawan lain seperti Ibu Levy Riris dan Bapak Andi, tingkat keterlambatan dan izin yang relatif tinggi menunjukkan bahwa ketidakjelasan dan ketidakcukupan kompensasi dapat berkontribusi pada menurunnya kedisiplinan kehadiran.

Pada indikator tingkat kewaspadaan, hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki tanggung jawab kerja yang tinggi cenderung menjaga fokus dan ketelitian dalam bekerja. Namun, tekanan kerja, kelelahan, serta ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi berpotensi menurunkan kewaspadaan kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi berperan dalam membentuk kondisi psikologis karyawan yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja.

Selanjutnya, pada indikator ketaatan terhadap standar dan peraturan kerja, temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya memahami pentingnya mematuhi aturan kerja. Akan tetapi, hasil observasi menunjukkan bahwa belum adanya kontrak kerja tertulis dan sistem administrasi yang jelas menyebabkan perbedaan pemahaman karyawan mengenai hak dan kewajiban kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan sistem kompensasi dan aturan formal dapat melemahkan penerapan disiplin kerja secara konsisten.

Pada indikator etika kerja, hasil wawancara dengan berbagai informan menunjukkan bahwa etika kerja masih dijaga melalui sikap saling menghormati, kerja sama, dan komunikasi yang baik. Karyawan dengan etika kerja yang baik cenderung tetap menunjukkan disiplin kerja meskipun menghadapi keterbatasan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja berperan sebagai faktor pendukung yang dapat memperkuat disiplin kerja di tengah keterbatasan sistem kompensasi.

Dari sisi kompensasi, hasil observasi menunjukkan bahwa sistem kompensasi di PT Ioni Jaya masih menghadapi beberapa permasalahan, seperti kurangnya transparansi gaji, gaji pokok di bawah UMR, belum tersedianya kontrak kerja tertulis, serta belum adanya BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan teori kompensasi, kondisi tersebut dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dan ketidakpastian di kalangan karyawan, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan motivasi dan disiplin kerja. Namun demikian, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merespons kondisi kompensasi yang kurang optimal dengan perilaku disiplin yang rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh faktor lain, seperti nilai pribadi, loyalitas, budaya kerja, serta gaya kepemimpinan. Dengan demikian, teori kompensasi dalam penelitian ini tidak hanya menjelaskan hubungan langsung antara kompensasi dan disiplin kerja, tetapi juga membantu memahami variasi perilaku disiplin karyawan di PT Ioni Jaya.

4.5 Tantangan

Upaya peningkatan dan pengembangan perusahaan di tengah pesatnya persaingan pasar merupakan tantangan yang tidak dapat dihindari oleh setiap organisasi, termasuk PT Ioni Jaya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, PT Ioni Jaya menghadapi sejumlah tantangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan daya saing perusahaan di tengah persaingan usaha yang semakin ketat. Tantangan tersebut tidak hanya bersumber dari faktor eksternal berupa kompetisi pasar, tetapi juga berasal dari faktor internal perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, sistem kompensasi, serta disiplin kerja karyawan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa sistem kompensasi di PT Ioni Jaya masih memiliki beberapa keterbatasan, seperti kurangnya transparansi gaji, belum tersedianya kontrak kerja tertulis, gaji pokok yang masih berada di bawah standar UMR Kota Tangerang, serta belum sepenuhnya tersedianya BPJS Ketenagakerjaan bagi karyawan. Kondisi ini sejalan dengan hasil wawancara karyawan yang menunjukkan adanya persepsi ketidakpastian dan ketidakjelasan terkait hak-hak normatif karyawan. Tantangan-tantangan tersebut berpotensi memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak pada tingkat disiplin kerja karyawan.

1. Tantangan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia menjadi tantangan utama bagi PT Ioni Jaya, mengingat karyawan merupakan aset penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian karyawan menunjukkan komitmen kerja dan disiplin yang tinggi meskipun menghadapi keterbatasan dalam sistem kompensasi. Namun, terdapat pula karyawan yang menunjukkan tingkat keterlambatan dan izin yang relatif tinggi, sebagaimana terlihat pada data absensi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia belum berjalan secara optimal dan merata. Tantangan dalam pengembangan SDM juga berkaitan dengan belum adanya sistem pembinaan dan pelatihan yang terstruktur. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan masih bersifat terbatas dan belum secara konsisten disesuaikan dengan

kebutuhan pekerjaan masing-masing karyawan. Akibatnya, peningkatan kompetensi dan kedisiplinan kerja belum sepenuhnya dapat dicapai secara berkelanjutan.

2. Tantangan dalam Meningkatkan Kompetensi dan Disiplin Kerja Karyawan
Kompetensi dan disiplin kerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan pada umumnya memahami pentingnya disiplin kerja, seperti kehadiran tepat waktu, kewaspadaan dalam bekerja, serta ketaatan terhadap peraturan. Namun, data absensi menunjukkan adanya perbedaan tingkat disiplin antar karyawan, yang mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja belum sepenuhnya konsisten. Tantangan dalam meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja karyawan juga dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang belum optimal. Beberapa informan menyampaikan bahwa gaji yang belum sesuai dengan beban kerja, ketidakjelasan tunjangan, serta belum tersedianya jaminan sosial tenaga kerja dapat memengaruhi motivasi dan semangat kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak dapat dilepaskan dari perbaikan sistem kompensasi yang adil dan transparan.
3. Tantangan dalam Menyusun Strategi Bersaing dengan Kompetitor
Selain tantangan internal, PT Ioni Jaya juga menghadapi tantangan eksternal berupa persaingan dengan kompetitor yang semakin meningkat. Dalam situasi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, menjaga kepercayaan klien, serta mempertahankan citra perusahaan. Namun, tantangan ini menjadi semakin kompleks ketika perusahaan masih menghadapi keterbatasan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan sistem kompensasi. Hasil wawancara dengan manajemen dan pimpinan perusahaan menunjukkan adanya kesadaran terhadap perlunya perbaikan sistem internal sebagai dasar dalam menghadapi persaingan eksternal. Perusahaan menyadari bahwa strategi bersaing tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk dan harga, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, tantangan dalam menyusun strategi bersaing dengan kompetitor berkaitan erat dengan upaya peningkatan disiplin, kompetensi, dan kesejahteraan karyawan agar perusahaan mampu bersaing secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *Analisis Persepsi Karyawan terhadap Kompensasi dalam Meningkatkan Disiplin Kerja pada PT Ioni Jaya Tangerang*, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk dan memengaruhi perilaku disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aturan formal perusahaan, tetapi sangat erat kaitannya dengan bagaimana karyawan memaknai keadilan, kecukupan, dan transparansi kompensasi yang mereka terima. Temuan ini menegaskan bahwa persepsi merupakan variabel psikologis yang menjadi jembatan antara kebijakan organisasi dan sikap kerja karyawan.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara umum persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi di PT Ioni Jaya masih cenderung kurang positif, khususnya pada aspek transparansi gaji, kesesuaian dengan beban kerja, dan pemenuhan hak

normatif seperti BPJS Ketenagakerjaan. Ketidakjelasan sistem pengupahan, tidak adanya slip gaji, ketiadaan kontrak kerja tertulis, serta gaji yang masih berada di bawah standar UMR Kota Tangerang membentuk persepsi ketidakadilan di kalangan sebagian karyawan. Persepsi ini berdampak pada munculnya sikap kerja yang kurang optimal, terutama dalam hal kedisiplinan kehadiran, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam mematuhi standar kerja. Kondisi tersebut sejalan dengan teori persepsi dan *equity theory* yang menyatakan bahwa karyawan akan membandingkan antara input yang mereka berikan dengan output yang diterima, dan ketidakseimbangan akan memicu ketidakpuasan serta penurunan perilaku kerja positif. Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa tidak semua karyawan menunjukkan tingkat disiplin kerja yang rendah. Beberapa karyawan tetap memperlihatkan disiplin yang baik meskipun berada dalam kondisi sistem kompensasi yang terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti nilai pribadi, etika kerja, rasa tanggung jawab, serta keteladanan pimpinan. Namun, temuan ini tidak meniadakan peran kompensasi, melainkan menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan jelas dapat memperkuat disiplin kerja yang sudah ada, serta mencegah terjadinya penurunan motivasi dalam jangka panjang.

Dari perspektif manajerial, hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan persepsi antara pihak manajemen dan karyawan terkait sistem kompensasi. Pihak manajemen memahami keterbatasan perusahaan sebagai faktor utama dalam belum optimalnya sistem kompensasi, sementara karyawan lebih menekankan pada kebutuhan akan kejelasan, kepastian, dan rasa aman dalam bekerja. Kesenjangan ini menjadi temuan penting karena menunjukkan bahwa permasalahan disiplin kerja tidak dapat diselesaikan hanya melalui pengawasan atau teguran, tetapi memerlukan perbaikan kebijakan kompensasi yang lebih transparan, komunikatif, dan berorientasi pada keadilan persepsi. Dengan demikian, penelitian ini menjawab rumusan masalah bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan di PT Ioni Jaya Tangerang. Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kompensasi bukan hanya instrumen ekonomi, tetapi juga alat psikologis dan sosial yang membentuk sikap kerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan disiplin kerja yang berkelanjutan hanya dapat dicapai apabila perusahaan mampu membangun sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan persepsi serta kebutuhan karyawan. Dengan perbaikan tersebut, disiplin kerja tidak lagi terbentuk karena paksaan, melainkan tumbuh dari kesadaran dan komitmen karyawan terhadap organisasi

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diupayakan untuk dilaksanakan secara sistematis dan mendalam sesuai dengan pendekatan kualitatif yang digunakan. Namun demikian, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jumlah informan yang terbatas dan dipilih secara *purposive*. Meskipun informan yang terlibat berasal dari berbagai posisi, mulai dari karyawan, manajer, hingga pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas ke perusahaan lain yang memiliki karakteristik, skala usaha, dan sistem manajemen yang berbeda. Temuan penelitian lebih merepresentasikan kondisi dan dinamika yang terjadi di PT Ioni Jaya.
2. Data penelitian sebagian besar diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi, yang sangat bergantung pada keterbukaan, kejujuran, dan persepsi

subjektif informan. Oleh karena itu, terdapat kemungkinan adanya bias persepsi atau perbedaan sudut pandang antar informan dalam menyampaikan pengalaman dan penilaian mereka terhadap sistem kompensasi dan disiplin kerja. Meskipun peneliti telah melakukan triangulasi data melalui wawancara, observasi, dan data absensi, keterbatasan subjektivitas dalam penelitian kualitatif tetap tidak dapat sepenuhnya dihindari.

3. Penelitian ini berfokus pada persepsi karyawan terhadap kompensasi dan hubungannya dengan disiplin kerja, sehingga belum menggali secara lebih mendalam faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi disiplin kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, maupun faktor psikologis individu secara lebih luas. Dengan demikian, hasil penelitian ini belum sepenuhnya menggambarkan kompleksitas seluruh faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan.
4. Penelitian ini juga mengalami keterbatasan dalam memperoleh referensi dan penelitian terdahulu yang benar-benar linier dengan fokus penelitian, khususnya yang membahas persepsi karyawan terhadap kompensasi dalam meningkatkan disiplin kerja menggunakan pendekatan kualitatif. Sebagian besar penelitian terdahulu yang ditemukan lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja secara statistik. Kondisi tersebut menyebabkan peneliti perlu melakukan penyesuaian dan pengembangan dalam mengaitkan teori, konsep, serta hasil penelitian terdahulu dengan temuan empiris yang diperoleh di lapangan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi Manajemen PT Ioni Jaya

Manajemen PT Ioni Jaya disarankan untuk melakukan pembenahan sistem kompensasi secara bertahap dan terencana. Perusahaan perlu meningkatkan transparansi penggajian dengan menyediakan slip gaji yang memuat rincian gaji, potongan, dan tunjangan, sehingga karyawan memiliki kejelasan mengenai hak yang diterima. Selain itu, penyusunan kontrak kerja tertulis yang jelas mengenai sistem kompensasi, hak, dan kewajiban karyawan menjadi langkah penting untuk mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan rasa aman dalam bekerja.

Perusahaan juga disarankan untuk menyesuaikan gaji karyawan secara bertahap dengan standar Upah Minimum Regional (UMR) serta mempertimbangkan penyediaan BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk pemenuhan hak normatif karyawan. Perbaikan sistem kompensasi ini diharapkan dapat memperbaiki persepsi karyawan terhadap keadilan perusahaan, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat disiplin kerja secara berkelanjutan.

2. Saran bagi Pimpinan dan Manajer

Pimpinan dan manajer perusahaan disarankan untuk meningkatkan komunikasi yang terbuka dengan karyawan terkait kebijakan kompensasi dan disiplin kerja. Keteladanan pimpinan dalam mematuhi aturan, menghargai karyawan, serta memberikan apresiasi yang adil dan konsisten dapat menjadi faktor penting dalam membangun budaya disiplin kerja. Selain itu, pimpinan perlu lebih aktif dalam melakukan evaluasi dan pembinaan karyawan agar perbedaan tingkat disiplin kerja antar karyawan dapat diminimalkan.

3. Saran bagi Karyawan

Karyawan disarankan untuk tetap menjaga profesionalisme, disiplin, dan etika kerja meskipun masih terdapat keterbatasan dalam sistem kompensasi perusahaan. Karyawan diharapkan dapat menyampaikan aspirasi dan masukan secara konstruktif kepada manajemen melalui komunikasi yang baik, sehingga perbaikan sistem kerja dapat dilakukan secara bersama-sama. Sikap tanggung jawab dan komitmen kerja yang tinggi akan menjadi modal penting bagi peningkatan kualitas kerja dan pengembangan karier karyawan di masa depan.

4. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan yang berbeda, seperti metode kuantitatif atau metode campuran (*mixed methods*), agar hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja dapat dianalisis secara lebih luas dan terukur. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau motivasi kerja, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan. Selain itu, memperluas objek penelitian pada perusahaan dengan skala dan bidang usaha yang berbeda dapat meningkatkan daya generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2013). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto. (2017). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Siregar. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobur, A. (2020). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yin, R. K. (2019). *Case Study Research and Applications*. California: Sage Publications.

Jurnal

- Aisah, S., & Arjanggi, R. (2021). Persepsi keadilan kompensasi dan loyalitas karyawan. *Jurnal Psikologi*, 48(2), 79–85.
- Andriani, D., & Rahmawati, L. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan sistem penghargaan terhadap disiplin kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 110–120.
- Ariesta Carmelita. (2023). *Kompensasi dan produktivitas kerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Firmansyah, D., & Carli, A. A. P. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan loyalitas karyawan hotel Grand Orchardz . *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 110–118.
- Hartono, & Hamid, N. (2017). Analisis pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan (Studi kasus pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Cabang Makassar). *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*, 13.
- Jimmi, J., Kristianto, A. H., & Vasantan, P. (2021). Efektivitas reward terhadap peningkatan motivasi kerja mahasiswa unit kegiatan mahasiswa kebun organik dan hidroponik. *Jurnal Pendidikan dan Organisasi*.
- Marchita, P. D., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember. *Universitas Muhamadiyah Jember*
- Muslim, M., Handayani, A. S., Mentari, B., Djati, L. A., Sudaryana, Y., & Rusilowati, U. (2024). Strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui pemberian kompensasi berbasis kinerja pada UMKM Klinik Bisnis Ponsera Bojongsari Depok. *Karimah Tauhid: Jurnal Pengabdian dan Penelitian*, 3(12), e-ISSN 2963-590X.
- Mukti Ningsih, & Mariana, R. A. (2025). Pengaruh kompensasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan budaya kerja dan disiplin kerja. *Ejournal.upi.edu*
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Paraswati, N., dkk. (2023). Keadilan kompensasi dan perilaku kerja karyawan dalam perspektif teori pertukaran sosial. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 98–110.
- Putri, H. A., & Wibowo, A. (2022). Kompensasi nonfinansial dan disiplin kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 70–80.
- Pratama, MA Putra (2025) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru TPA/MDA Di Nagari Pekan Rabaa Utara. *Jurnal Widayaswara Vol.7*
- Prima Satria, Abu Bakar, L., Rahmat, D., & Isworo, J. (2025). Studi kualitatif tentang persepsi karyawan terhadap fleksibilitas kerja, pengembangan karir, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (J-ADBIS)*, 5(1).
- Rohma, F. F., & Tyastutik, H. (2023). Urgensi pola desain kompensasi moneter berbasis kombinasi anggaran dan piece-rate untuk optimalisasi kinerja guru. *Journal of Educational Learning and Innovation (ELIA)*, 3(1).
- Ramsa MW(2021) Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. *Repository.Univ-tridinanti*
- Saragih, T., & Hutabarat, M. (2023). Disiplin korektif dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 10(1), 40–52.

- Setiawati. (2024). Disiplin kerja karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 25–35.
- Sudaryana, Y., & Djati, L. A. (2022). Kompensasi dan disiplin kerja sebagai determinan kinerja karyawan UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 55–65. Universitas Pamulang.
- Sunarsi, D., & Syawaludin. (2025). Kompensasi dan disiplin sebagai determinan semangat kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah*, 15(1)
- Syawaludin. (2022). The influence of work discipline and work environment on employee performance. *International Journal of Education, Information Technology and Others (IJET)*, 5(2), Maret. p-ISSN: 2654-2528, e-ISSN: 2623-2324.
- Wiella Ayu, & Kustini. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*

Website

- Amelia. (2024, November 6). Manajemen keuangan: manfaat, jenis, dan fungsi. Diakses dari <https://gajihub.com/blog/manajemen-keuangan/>
- Ekuid. (2024, September 25). Jenis-jenis laporan keuangan perusahaan. Diakses dari <https://blog.eku.id/jenis-jenis-laporan-keuangan-pengertian-fungsi-dan-komponennya/>
- Kledo. (2023). Kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Diakses dari <https://kledo.com/blog/>
- LinkedIn. (2022). *Global Talent Trends 2022*. LinkedIn Talent Solutions. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/talent-strategy/global-talent-trends>
- Nasrudin, A. (2022, April 17). Sistem kompensasi dan kesejahteraan tenaga kerja. Diakses dari <https://cerdasco.com/>
- PT Ioni Jaya. (2024). Profil perusahaan PT Ioni Jaya. Diakses dari <https://www.ionijaya.com>