

EFEKTIVITAS DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (STUDI KASUS PT POS INDONESIA DI SIDOARJO)

Oleh:

Ferryan Hari Setyawan

Misti Hariasih S.E., M.M.

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Oktober 2023



Pendahuluan

Fenomena

Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) di Sidoarjo bergerak di bidang jasa pelayanan umum. Terbagi dua, yakni Jasa Pengiriman Barang dan Jasa Layanan Keuangan, yaitu: paket pos, perangko, materai, agen pos, postshop, wesel, giro, bank channeling, admailpos, pos express, fund distributor, gallery, pos niaga, logistic dan kargo. Tercatat sebanyak kurang lebih 24.000 titik jaringan kantor pos dan 3.800 kantor pos berbasis online sudah tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman dan pelayanan umum tentunya faktor disiplin kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan menjadi faktor penentu kinerja karyawan karena menyangkut kualitas dan kuantitas pelayanan yang berhubungan langsung dengan konsumen.

Rumusan Masalah

Efektivitas disiplin kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia di Sidoarjo.

Tujuan Penelitian

Untuk membuktikan Apakah efektivitas disiplin kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Indonesia di Sidoarjo?

Literatur Review

Menurut literatur review yang saya baca:

- Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kesanggupan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan sebagai pelatihan untuk memperbaiki sistem kerja dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan dalam perusahaan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif.
- Pemberian kompensasi identik berupa materi sebagai bentuk imbalan atas hasil kerja karyawan pada suatu perusahaan, sehingga karyawan memiliki motivasi lebih untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi mempengaruhi karyawan memiliki produktivitas untuk bersifat loyal terhadap suatu perusahaan (Basuki, Ahmad, 2020).
- Gaya kepemimpinan adalah sebuah hal yang dapat dipelajari dan dilatih agar menjadi pemimpin yang efektif (Endrekson, 2023). Dalam buku (Thoha, 2016), menguraikan ada 5 (lima) gaya kepemimpinan yaitu: Gaya Kepemimpinan Kontinum (Demokratis & Otokratis), Gaya Kepemimpinan *Managerial Grid*, Gaya Kepemimpinan Tiga dimensi dari Reddin, Gaya Kepemimpinan Empat Sistem dari Likert dan Gaya Kepemimpinan Situasional
- Menurut (Jepry & Mardika, 2020) kinerja karyawan merupakan bentuk hasil kerja yang dicapai oleh karyawan didalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor pendukung utama tercapainya tujuan sebuah perusahaan untuk menetapkan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang mana meliputi Disiplin Kerja(X1), Kompensasi(X2), dan Gaya Kepemimpinan(X3) sebagai variabel bebas / independen, sedangkan variabel dependen nya adalah Kinerja Karyawan(Y). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia yang ada di Sidoarjo, sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yang diambil dari seluruh karyawan yang memiliki durasi kerja terlama dan terbaru di perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling karena jumlah populasi kurang dari 100 maka akan diambil keseluruhan dari total populasi.

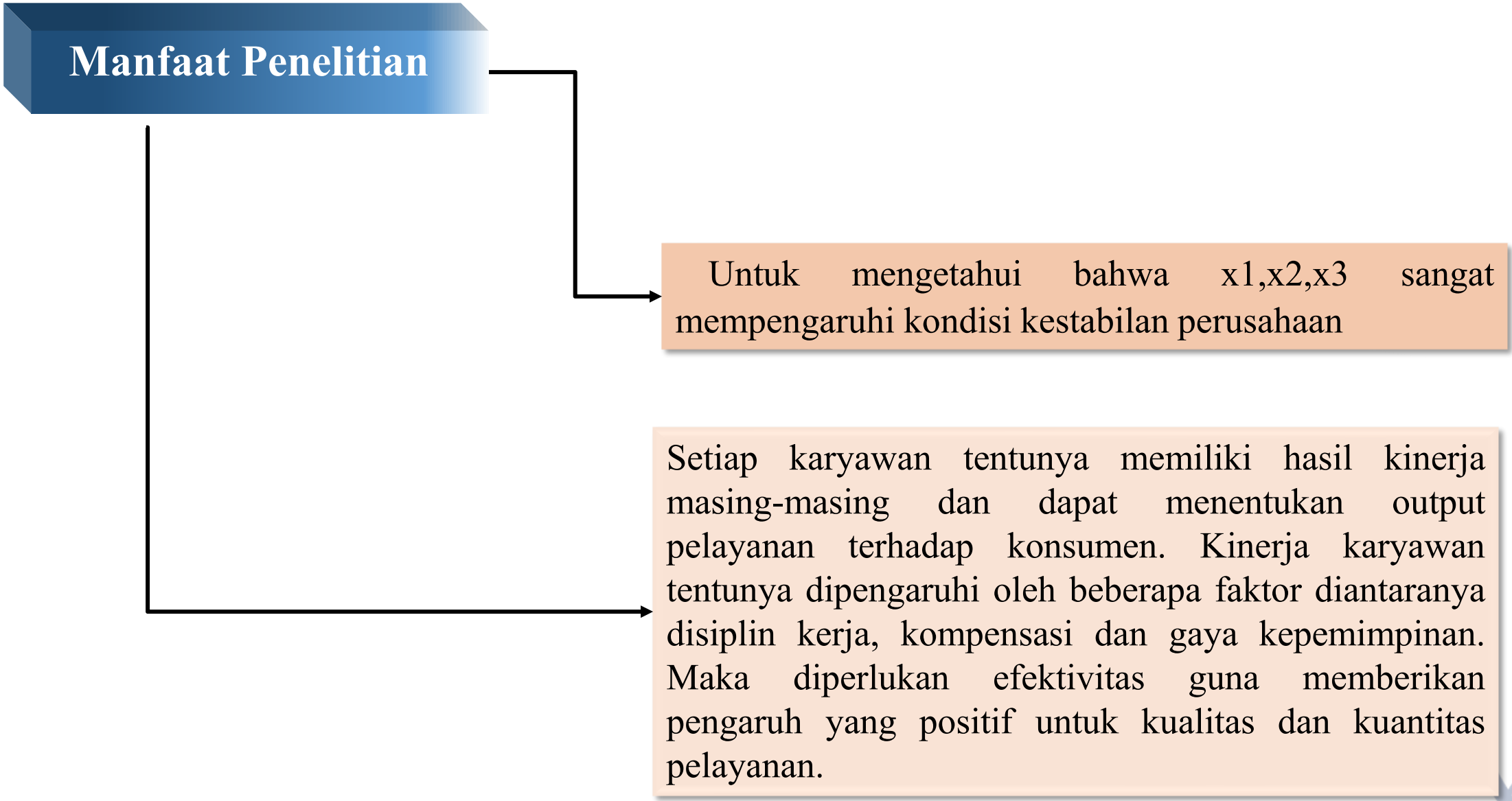
Hasil

Berdasarkan hasil pengujian outer model (model pengukuran) melalui analisis convergent validity, diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y1) memiliki nilai outer loading di atas batas minimum 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki tingkat korelasi yang kuat dengan konstruk yang diukur, sehingga mampu merepresentasikan variabel laten secara memadai. Nilai outer loading yang tinggi juga mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat validitas konvergen yang baik, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian model struktural selanjutnya tanpa perlu dilakukan eliminasi indikator.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Sidoarjo. Disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih teratur dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan, kompensasi yang adil sesuai dengan hasil kerja dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan, sementara gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, dukungan, dan motivasi yang berdampak pada peningkatan kinerja. Ketiga faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manfaat Penelitian



```
graph TD; A[Manfaat Penelitian] --> B[Untuk mengetahui bahwa x1,x2,x3 sangat mempengaruhi kondisi kestabilan perusahaan]; A --> C[Setiap karyawan tentunya memiliki hasil kinerja masing-masing dan dapat menentukan output pelayanan terhadap konsumen. Kinerja karyawan tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya disiplin kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan. Maka diperlukan efektivitas guna memberikan pengaruh yang positif untuk kualitas dan kuantitas pelayanan.];
```

Untuk mengetahui bahwa x_1, x_2, x_3 sangat mempengaruhi kondisi kestabilan perusahaan

Setiap karyawan tentunya memiliki hasil kinerja masing-masing dan dapat menentukan output pelayanan terhadap konsumen. Kinerja karyawan tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya disiplin kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan. Maka diperlukan efektivitas guna memberikan pengaruh yang positif untuk kualitas dan kuantitas pelayanan.

