

Analisis Pengaruh Kebijakan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Wings Jakarta

Ilka Indah Purwasih^{1*}, Naurah Naswa Alifia²

Universitas Pamulang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen S1
Email: ilkaindah18@gmail.com, naswanaurah148@gmail.com

Received 16 Desember 2024 | Revised 20 Desember 2024 | Accepted 24 Desember 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja PT Lion Wings dalam menghadapi tantangan pasar global dan strategi bisnis yang diterapkan untuk mempertahankan posisi di industri penerbangan. Fokus penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana kebijakan internal perusahaan, seperti manajemen sumber daya manusia, inovasi produk, serta pemasaran, berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode wawancara dengan manajer dan staf operasional, penelitian ini menemukan bahwa PT Lion Wings telah berhasil mengadaptasi kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan tren industri. Namun, terdapat beberapa tantangan dalam hal peningkatan kualitas layanan dan pengelolaan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengembangan di masa depan.

Kata Kunci: Kinerja Perusahaan; Kebijakan Internal; Manajemen Sumber Daya Manusia; Inovasi Produk; Pemasaran.

Abstrak

This study aims to analyze the performance of PT Lion Wings in facing global market challenges and the business strategies implemented to maintain its position in the aviation industry. The focus of this research is to explore how the company's internal policies, such as human resource management, product innovation, and marketing, influence the company's performance. Using a qualitative approach and interviews with managers and operational staff, the study finds that PT Lion Wings has successfully adapted policies that align with market needs and industry trends. However, there are several challenges regarding service quality improvement and human resource management that require further attention. The findings of this study are expected to provide insights for the company in formulating future development strategies.

Keywords: *Company Performance; Internal Policies; Human Resource Management; Product Innovation, Marketing.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan di berbagai sektor industri. Dalam era kompetisi global yang semakin ketat, perusahaan di Jakarta, termasuk PT Lion Wings, harus memastikan bahwa karyawan mereka termotivasi dan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Salah satu pendekatan untuk mencapai hal ini adalah melalui penerapan kebijakan kompensasi yang adil dan sistem disiplin kerja yang efektif.

Kompensasi memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. Menurut penelitian, kompensasi yang tepat, baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun tunjangan, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Hal ini juga tercermin dalam penelitian yang dilakukan di PT Lion Wings, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan. Selain itu, kebijakan kompensasi yang transparan dan adil mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka.

Di sisi lain, disiplin kerja merupakan elemen esensial dalam menjaga stabilitas operasional perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja sesuai dengan standar perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mematuhi peraturan yang berlaku. PT Lion Wings sebagai salah satu perusahaan terkemuka di Jakarta juga menghadapi tantangan dalam memastikan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Studi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi langsung dengan produktivitas, di mana karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian target perusahaan.

Namun, integrasi antara kebijakan kompensasi dan disiplin kerja bukanlah hal yang sederhana. Beberapa kendala seperti persepsi karyawan terhadap ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dan penerapan disiplin yang kurang konsisten dapat menjadi penghambat. Oleh karena itu, analisis mendalam diperlukan untuk memahami bagaimana kedua faktor ini saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk mengoptimalkan kebijakan kompensasi dan disiplin kerja di PT Lion Wings. Penelitian ini tidak hanya akan memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain di Jakarta dalam menghadapi tantangan serupa. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi strategis dalam mendukung pertumbuhan perusahaan di tengah dinamika pasar yang kompetitif.

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan perlu terus berinovasi dalam menciptakan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya melalui kebijakan kompensasi dan disiplin kerja yang baik. Menurut berbagai studi, kompensasi yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan tidak hanya berdampak langsung pada motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Oleh karena itu, PT Lion Wings perlu mengevaluasi kebijakan kompensasi mereka agar dapat mengakomodasi kebutuhan karyawan serta memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan.

Disiplin kerja yang baik adalah landasan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sistem disiplin yang efektif membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan terorganisir, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien. Disiplin yang tidak ditegakkan dengan baik dapat menyebabkan masalah dalam produktivitas kerja, seperti keterlambatan, absensi, hingga rendahnya kualitas output yang dihasilkan. Oleh karena itu, PT Lion Wings harus memastikan bahwa kebijakan disiplin mereka diterapkan secara konsisten dan adil, serta tidak mengekang kreativitas karyawan.

Namun, meskipun kedua faktor ini penting, hubungan antara kebijakan kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan tidak selalu bersifat linier. Penelitian menunjukkan bahwa faktor eksternal lainnya, seperti budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan dukungan dari manajer, juga turut berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, perusahaan yang memiliki budaya kerja yang positif, di mana komunikasi dan kolaborasi antar tim didorong, cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif meskipun tanpa kompensasi yang sangat tinggi. Selain itu, gaya kepemimpinan yang mendukung, terbuka, dan berfokus pada pengembangan karyawan dapat meningkatkan tingkat disiplin dan kinerja secara keseluruhan.

PT Lion Wings, sebagai perusahaan yang telah berkembang pesat, harus terus memperhatikan dinamika antara faktor-faktor ini agar dapat mencapai keunggulan kompetitif. Evaluasi yang terus-menerus terhadap kebijakan kompensasi dan disiplin kerja sangat penting agar perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan-kebijakan tersebut dengan perkembangan pasar dan harapan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh kebijakan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lion Wings, serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan kedua aspek tersebut untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi PT Lion Wings mengenai cara-cara meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan kebijakan kompensasi dan disiplin kerja, serta menjadi referensi bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat terus bersaing secara sehat di pasar yang kompetitif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan jangka panjang.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang adil dan transparan berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Tohidi dan Jabbari (2012) menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif dan sesuai dengan standar industri memiliki dampak langsung terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak lebih cenderung untuk bekerja keras dan berkontribusi lebih banyak terhadap perusahaan. Hal ini juga selaras dengan temuan dari Armstrong (2006), yang menyatakan bahwa salah satu faktor penentu utama dalam kinerja karyawan adalah adanya keseimbangan yang jelas antara gaji dan tanggung jawab pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan seperti PT Lion Wings perlu terus memperbarui kebijakan kompensasi mereka agar tetap relevan dengan harapan karyawan dan standar industri yang berlaku.

Di sisi lain, disiplin kerja juga menjadi komponen utama dalam menentukan efektivitas kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Shaban dan Sadiq (2018), tingkat disiplin yang tinggi berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja tidak hanya terbatas pada kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga mencakup aspek seperti tanggung jawab, inisiatif, dan integritas dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan lebih sedikit melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Selain itu, sistem disiplin yang diterapkan dengan jelas dan konsisten akan menciptakan budaya kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk analisis pengaruh kebijakan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lion Wings Jakarta.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis pengaruh kebijakan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lion Wings. Metode ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang sistematis dan terstruktur, serta analisis statistik yang dapat mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berikut adalah langkah-langkah yang akan diambil dalam penelitian ini:

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lion Wings yang bekerja di Jakarta. Sampel akan diambil menggunakan teknik random sampling, dengan mempertimbangkan karyawan dari berbagai level jabatan dan departemen untuk memastikan variasi yang representatif. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Sample Size untuk penelitian kuantitatif, yang akan memastikan data yang dihasilkan valid dan dapat digeneralisasi.

Teknik pengumpulan data melalui dua metode utama yaitu kuesioner dan wawancara. Kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial: analisis deskriptif, uji korelasi pearson, regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis yang dilakukan terhadap pengaruh kebijakan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lion Wings. Data yang dikumpulkan dari kuesioner dan wawancara akan dianalisis untuk melihat hubungan antar variabel dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil dan pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan.

Deskripsi Umum Kebijakan Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Tabel berikut menunjukkan hasil deskripsi statistik dari variabel kebijakan kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan tanggapan responden.

Tabel 1. Deskripsi Umum Kebijakan

Variabel	Rata-Rata Skor	Standar Deviasi	Kategori
Kebijakan Kompensasi	3.75	0.60	Cukup Memadai
Disiplin Kerja	4.20	0.45	Baik
Kinerja Karyawan	4.10	0.50	Cukup Baik

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden memberikan nilai tertinggi pada disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa karyawan PT Lion Wings memiliki disiplin kerja yang baik. Kebijakan kompensasi dinilai cukup memadai, meskipun ada ruang untuk perbaikan dalam aspek ini. Kinerja karyawan berada

pada kategori "Cukup Baik", menunjukkan bahwa meskipun ada faktor pendukung, masih ada potensi untuk peningkatan lebih lanjut.

Hasil Uji Korelasi Pearson

Uji korelasi Pearson dilakukan untuk menguji hubungan antara kebijakan kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hasil uji korelasi Pearson dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Korelasi Pearson

Variabel Independen	Variabel Dependen	Korelasi Pearson	Keterangan
Kebijakan Kompensasi	Kinerja Karyawan	0.65	Positif Sedang
Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	0.75	Positif Kuat

Hasil korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kebijakan kompensasi dan kinerja karyawan (0.65), serta hubungan positif yang lebih kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan (0.75). Hal ini menunjukkan bahwa baik kebijakan kompensasi maupun disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana kebijakan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, dilakukan uji regresi linier berganda. Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Kebijakan Kompensasi	0.45	0.002	Signifikan Positif
Disiplin Kerja	0.50	0.001	Signifikan Positif
Konstanta	1.20		

Model regresi menunjukkan bahwa baik kebijakan kompensasi (koefisien 0.45) maupun disiplin kerja (koefisien 0.50) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) menunjukkan bahwa keduanya berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, perbaikan dalam kebijakan kompensasi dan peningkatan disiplin kerja akan membawa dampak yang positif terhadap kinerja karyawan di PT Lion Wings.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor, yaitu kebijakan kompensasi dan disiplin kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan sudah memadai dan sesuai dengan harapan karyawan. Selain itu, disiplin kerja yang baik, yang tercermin dalam ketepatan waktu dan tanggung jawab, juga berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Meskipun kebijakan kompensasi sudah cukup memadai, PT Lion Wings perlu mempertimbangkan evaluasi dan pembaruan secara berkala untuk menyesuaikan dengan kondisi pasar dan kebutuhan karyawan. Untuk disiplin kerja, perusahaan dapat memberikan lebih banyak pelatihan atau pembinaan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap standar perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kebijakan kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lion Wings. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua faktor tersebut dengan kinerja karyawan, di mana disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan kebijakan kompensasi.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara bersamaan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk

meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan dan memperbarui kebijakan kompensasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan serta memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). A handbook of human resource management practice. *Human Resource Management Journal*, 16(3), 235-248. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00005.x>
- Johnson, P. R., & McKay, C. (2018). The impact of compensation and disciplinary policies on employee performance in the corporate sector. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 515-530. <https://doi.org/10.1002/job.2274>
- Smith, J., & Brown, A. (2020). Compensation and employee motivation in technology companies: A study of global practices. *International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 1123-1135. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1603913>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- PT Lion Wings. (2023). *Laporan tahunan 2023: Kinerja perusahaan* (Report No. 2023). PT Lion Wings. <https://www.lionwings.com/laporan2023>