

Status Kemitraan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Kurir Di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang

Danny Wahyu Saputra¹, Sri Wahyuni Mega Hastuti²

¹ PT. POS Indonesia

² Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

email: d4nny.saputra@gmail.com¹

Abstract

This study aims to analyze the effect of partnership status and compensation on the performance of courier officers at PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang. The background of this study is based on the increasing competition in the logistics industry due to the development of e-commerce, which demands an increase in the quality of human resources, especially courier officers. The study used a quantitative method with a descriptive and associative approach. The research sample consisted of 79 courier officers selected through saturated sampling techniques. Data collection was carried out through observation, questionnaires, interviews, documentation, and literature studies. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficients of determination (R^2). The results showed that partnership status and compensation had a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on courier officer performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.611 indicates that 61.1% of the variation in courier officer performance can be explained by these two variables. This indicates that clarity of partnership status and fair compensation can increase motivation, loyalty, and productivity of courier officers. Researchers recommend that PT Pos Indonesia strengthen its partnership system and improve its compensation policy to improve the company's performance and competitiveness in the national logistics industry.

Keywords: Partnership Status, Compensation, Performance

A. Latar Belakang Teoritis

Layanan logistik di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat seiring dengan perkembangan e-commerce yang mendorong peningkatan permintaan jasa pengiriman barang. PT Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu penyedia layanan logistik tertua di Indonesia, menghadapi tantangan dalam mempertahankan daya saing di tengah munculnya berbagai perusahaan jasa kurir berbasis digital. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas kurir menjadi aspek krusial bagi PT Pos Indonesia (Persero) dalam memastikan operasional berjalan optimal. Status kemitraan dan kompensasi menjadi dua faktor utama yang dapat berkontribusi terhadap tingkat produktivitas serta kepuasan kerja para petugas kurir.

Status kemitraan dalam industri logistik merujuk pada hubungan kerja antara perusahaan dan petugas kurir, apakah pegawai merupakan karyawan tetap atau pekerja kontrak dengan sistem kemitraan. Perbedaan status ini dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja, loyalitas, serta motivasi dalam menjalankan tugas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Christy et al.

(2015), kemitraan yang baik dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja dalam industri jasa karena memberikan rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang lebih stabil dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dibandingkan dengan sistem kontrak jangka pendek yang cenderung memberikan rasa ketidakpastian bagi pekerja.

Kompensasi menjadi faktor penting yang turut berpengaruh terhadap kinerja petugas kurir. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Masni (2024) dalam penelitiannya di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo menemukan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Sistem kompensasi yang baik dapat memberikan penghargaan kepada petugas kurir atas usaha yang petugas kurir lakukan, sehingga meningkatkan motivasi kerja petugas kurir.

Praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan terkait status kemitraan dan kompensasi yang dihadapi oleh petugas kurir

di PT Pos Indonesia (Persero). Banyak petugas kurir yang mengeluhkan ketidakjelasan dalam status hubungan kerja, yang berdampak pada ketidakpastian akan masa depan karier petugas kurir di perusahaan. Perbedaan kompensasi antara pekerja tetap dan mitra yang sering kali menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja. Beberapa studi mengungkapkan bahwa ketidakjelasan status kerja serta ketidakseimbangan dalam sistem kompensasi dapat menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas layanan pengiriman barang.

Penelitian oleh Haeruddin (2023) di PT Midi Utama Indonesia Tbk menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Studi ini menekankan bahwa pemberian kompensasi yang kompetitif serta program insentif yang menarik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih loyal terhadap perusahaan. Penerapan strategi kompensasi yang lebih adil dan transparan dapat menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kinerja petugas kurir, terutama di era persaingan industri logistik yang semakin ketat.

Banyak penelitian yang membahas pengaruh status kemitraan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, penelitian yang secara khusus mengkaji dampaknya terhadap petugas kurir di PT Pos Indonesia (Persero) masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis sejauh mana status kemitraan dan kompensasi mempengaruhi kinerja petugas kurir di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas petugas kurir melalui pengelolaan status kemitraan serta sistem kompensasi yang optimal.

PT Pos Indonesia (Persero) dapat mengadopsi strategi yang lebih berorientasi pada kesejahteraan karyawan, baik dalam bentuk pemberian kepastian kerja bagi petugas kurir mitra maupun perbaikan skema kompensasi yang lebih kompetitif. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan

dan motivasi kerja petugas kurir, tetapi juga akan berdampak positif terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Peningkatan kualitas layanan, PT Pos Indonesia (Persero) dapat tetap bersaing di industri logistik yang terus berkembang dan semakin kompetitif.

Status Kemitraan

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), kemitraan adalah kerja sama usaha antara usaha mikro, kecil, dan menengah dengan usaha besar yang didasarkan pada prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan. Konteks industri logistik, kemitraan sering kali berbentuk kerja sama antara perusahaan logistik dan mitra pengemudi atau penyedia jasa pengiriman barang (Hukumonline, 2021).

Konsep kemitraan memberikan keleluasaan dalam pengelolaan kerja dan terdapat perbedaan yang jelas dalam hak dan kewajiban antara mitra dan karyawan tetap. Indikator status kemitraan yakni jenis hubungan kerja, kejelasan kontrak kerja, kepastian masa depan karier, loyalitas terhadap perusahaan.

Kompensasi

Menurut Flippo (dalam Syahrulloh, 2015), kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh seseorang atau badan hukum. Program kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Talenta, 2023). Mangkuprawira (dalam Yusuf, 2015) menyatakan bahwa kompensasi mencakup balas jasa finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa karyawan pada perusahaan. Indikator kompensasi meliputi straight commission, straight salary, gaji, gaji dengan bonus, serta gaji dengan bonus dan komisi.

Kinerja Karyawan

Kinerja sering kali diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria tertentu dalam suatu organisasi. Menurut Armstrong (2006), manajemen kinerja adalah proses sistematis yang dirancang untuk

meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan kinerja individu dan tim.

Pentingnya manajemen kinerja dalam organisasi juga ditegaskan oleh Aguinis (2013), yang menyatakan bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan, memperjelas ekspektasi, dan membantu individu memahami bagaimana kontribusi karyawan berperan dalam keberhasilan organisasi. Menurut Mangkunegara (2020) dan Armstrong (2021), terdapat beberapa indikator dalam pengukuran kinerja, antara lain kecepatan dan ketepatan waktu pengiriman, jumlah paket yang dikirim, tingkat kesalahan pengiriman, dan kepuasan pelanggan.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:82) dalam (Intan, 2020) Formulasi hipotesis merupakan jawaban sementara dari penarikan rumusan masalah penelitian. Tujuan penelitian mengajukan formulas hipotesis adalah agar dalam kegiatan penelitian tersebut dapat fokus pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis. Berdasarkan kerangka teoritik diatas, maka diajukan formulasi hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Status Kemitraan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Kurir di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang.
- H₂: Status Kemitraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Kurir di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang.
- H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Kurir di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang.

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dibuat bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh status kemitraan dan kompensasi terhadap kinerja petugas kurir PT Pos Indonesia (Persero). Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang pada bulan Juni hingga Juli 2025. Peneliti ini menggunakan populasi petugas kurir PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang dengan sampel sebanyak 79 petugas kurir yang dianggap

representatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi R².

C. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan pada rentang bulan Juni hingga Juli 2025 di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang dengan sampel sebanyak 79 petugas kurir. Berikut adalah gambaran responden berdasarkan kategori dalam penelitian :

Hasil Deskripsi Kategori Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada petugas kurir PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang, maka berikut merupakan paparan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir :

Tabel 1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	74	93,7%
2	Perempuan	5	6,3%
Total		79	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1, maka diketahui mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 74 orang (93,7%), sedangkan responden perempuan hanya berjumlah 5 orang (6,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai kurir di lingkungan perusahaan tersebut lebih banyak dijalankan oleh laki-laki, yang kemungkinan besar berkaitan dengan tuntutan fisik dan mobilitas tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Tabel 2
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	17	21,5%
2	1 – 3 Tahun	40	50,6%
3	4 – 6 Tahun	13	16,5%

4	> 6 Tahun	9	11,4%
Total		79	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2, maka diketahui jika mayoritas petugas kurir telah bekerja selama 1–3 tahun, yaitu sebanyak 40 orang (50,6%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar kurir berada pada masa kerja yang relatif stabil. Sebanyak 17 orang (21,5%) merupakan responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun, sedangkan 13 orang (16,5%) memiliki masa kerja antara 4–6 tahun, dan sisanya sebanyak 9 orang (11,4%) telah bekerja lebih dari 6 tahun. Variasi lama bekerja ini menunjukkan adanya keberagaman pengalaman di antara para kurir, yang dapat memengaruhi cara mereka memandang status kemitraan, kompensasi, dan kinerja dalam perusahaan.

Tabel 3
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA dan Sederajat	64	81,0%
2	Diploma	2	2,5%
3	Strata 1	13	16,5%
Total		79	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3, maka diketahui jika mayoritas petugas kurir memiliki pendidikan terakhir SMA dan sederajat, yaitu sebanyak 64 orang (81,0%). Sementara itu, responden dengan pendidikan Diploma berjumlah 2 orang (2,5%), dan yang berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 13 orang (16,5%). Dari pemaparan tersebut maka diketahui jika sebagian besar petugas kurir di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang berasal dari jenjang pendidikan menengah, yang umumnya menjadi syarat minimal untuk pekerjaan operasional lapangan seperti jasa pengiriman.

Uji Validitas

Berikut merupakan pemaparan hasil uji validitas yang telah dilakukan pada jawaban setiap responden terhadap variabel dalam

penelitian (status kemitraan, kompensasi, dan kinerja petugas kurir). Berikut pemaparannya:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Tabel	Hitung	Sig.	Keterangan
Status Kemitraan (X ₁)	X _{1.1}	> 0,221	0,505	< 0,05	Valid
	X _{1.2}	> 0,221	0,660	< 0,05	Valid
	X _{1.3}	> 0,221	0,808	< 0,05	Valid
	X _{1.4}	> 0,221	0,822	< 0,05	Valid
	X _{1.5}	> 0,221	0,705	< 0,05	Valid
	X _{1.6}	> 0,221	0,652	< 0,05	Valid
	X _{1.7}	> 0,221	0,746	< 0,05	Valid
	X _{1.8}	> 0,221	0,770	< 0,05	Valid
Kompensasi (X ₂)	X _{2.1}	> 0,221	0,749	< 0,05	Valid
	X _{2.2}	> 0,221	0,792	< 0,05	Valid
	X _{2.3}	> 0,221	0,838	< 0,05	Valid
	X _{2.4}	> 0,221	0,820	< 0,05	Valid
	X _{2.5}	> 0,221	0,725	< 0,05	Valid
	X _{2.6}	> 0,221	0,747	< 0,05	Valid
	X _{2.7}	> 0,221	0,715	< 0,05	Valid
	X _{2.8}	> 0,221	0,840	< 0,05	Valid
	X _{2.9}	> 0,221	0,709	< 0,05	Valid
	X _{2.10}	> 0,221	0,847	< 0,05	Valid
Kinerja Petugas Kurir (Y)	Y ₁	> 0,221	0,832	< 0,05	Valid
	Y ₂	> 0,221	0,755	< 0,05	Valid
	Y ₃	> 0,221	0,628	< 0,05	Valid
	Y ₄	> 0,221	0,794	< 0,05	Valid
	Y ₅	> 0,221	0,761	< 0,05	Valid
	Y ₆	> 0,221	0,802	< 0,05	Valid
	Y ₇	> 0,221	0,744	< 0,05	Valid
	Y ₈	> 0,221	0,772	< 0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4, maka diketahui jika seluruh item pada setiap variabel (status kemitraan, kompensasi, dan kinerja petugas kurir) memiliki nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan jika seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berikut merupakan pemaparan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan pada jawaban setiap responden terhadap variabel dalam penelitian (status kemitraan, kompensasi, dan kinerja petugas kurir). Berikut pemaparannya:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standart Reliabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Status Kemitraan (X ₁)	0,60	0,844	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,60	0,926	Reliabel
Kinerja Petugas Kurir (Y)	0,60	0,891	Reliabel

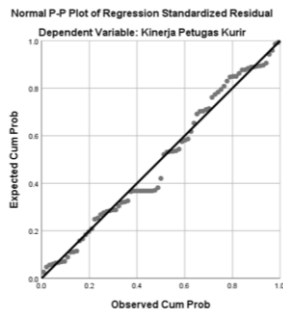
Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 5, maka diketahui jika setiap item yang disajikan dalam kuesioner untuk mewakili setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Hal ini menandakan bahwa item yang diajukan dalam kuesioner dinyatakan reliabel

atau layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Normalitas

Berikut merupakan pemaparan hasil uji normalitas yang disajikan dengan gambar *scatterplot* :



Gambar 1
Scatterplot Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 1, maka diketahui jika plot menyebar merata di sekitar garis horisontal tanpa pola tertentu. Hal ini menunjukkan jika data dalam penelitian terdistribusi normal dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Berikut merupakan pemaparan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

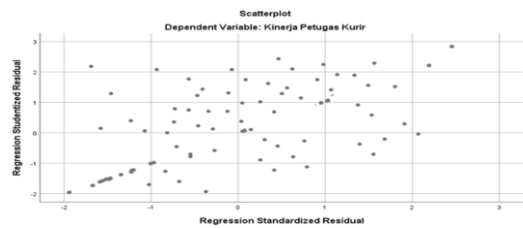
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Status Kemitraan (X ₁)	0,407	2,456	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kompensasi (X ₂)	0,407	2,456	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 6, maka diketahui jika nilai *tolerance* untuk variabel status kemitraan (X₁) dan kompensasi (X₂) sama-sama sebesar 0,407, yang lebih besar dari batas minimal 0,10. Sedangkan nilai VIF kedua variabel tersebut sebesar 2,456, yang berada di bawah ambang batas 10. Dari pemaparan hasil pada setiap variabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan dengan demikian kedua variabel bebas tersebut dapat digunakan secara simultan dalam analisa regresi.

Uji Heteroskedastisita

Berikut merupakan pemaparan hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan pada gambar dibawah ini :



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2, maka diketahui jika titik menyebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan jika tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian.

Uji Linieritas

Berikut merupakan pemaparan hasil uji linieritas yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linierity	Keterangan
Status Kemitraan (X ₁)	0,656	Linier
Kompensasi (X ₂)	0,719	Linier

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 7, maka diketahui bahwa variabel status kemitraan (X₁) memiliki nilai Deviation from Lineariry sebesar 0,656, dan variabel kompensasi (X₂) sebesar 0,719. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut merupakan pemaparan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 8
Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda	
Variabel	B
(constant)	18,860
Status Kemitraan (X ₁)	0,470
Kompensasi (X ₂)	0,359

Sumber : Data diolah, 2025.

$$Y = 18,860 + 0,470 (X_1) + 0,359 (X_2)$$

- 1) Nilai Konstanta sebesar 18,860 menunjukkan bahwa apabila variabel Status Kemitraan (X₁) dan Kompensasi (X₂) bernilai nol, maka nilai Kinerja Petugas Kurir (Y) adalah 18,860.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel Status Kemitraan sebesar 0,470 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X₁ akan meningkatkan kinerja sebesar 0,470 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel Status Kemitraan sebesar 0,359 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X₂ akan meningkatkan kinerja sebesar 0,359 satuan.

Uji t

Berikut merupakan pemaparan hasil uji t yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 9
Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Status Kemitraan (X ₁)	3,582	1,991	0,001	H ₁ diterima
Kompetensi (X ₂)	3,516	1,991	0,007	H ₂ diterima

Sumber : Data diolah, 2025.

- 1) Variabel status kemitraan (X₁) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,582 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991. Hal ini menunjukkan bahwa status kemitraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kurir, sehingga H₁ diterima.
- 2) Variabel kompensasi (X₂) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,156 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007, yang juga lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari

t_{tabel}. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kurir, sehingga H₂ diterima.

Uji F

Berikut merupakan pemaparan hasil uji F yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 10
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X ₁) dan Motivasi (X ₂)	14,729	2,72	0,000	H ₃ diterima

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 10, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,729, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan jika hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Status Kemitraan (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Kurir.

Uji Koefisien Determinasi R²

Berikut merupakan pemaparan hasil uji koefisien determinasi R² yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

R ²	R Square	Adjusted R Square
0,782	0,611	0,727

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R Square sebesar 0,611 dan Adjusted R Square sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa 61,1% variasi dalam Kinerja Petugas Kurir dapat dijelaskan oleh variabel Status Kemitraan (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara bersama-sama. Sementara sisanya sebesar 38,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Status Kemitraan Terhadap Kinerja Petugas Kurir PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang

Keterlibatan aktif perusahaan dalam membangun kemitraan yang saling menguntungkan terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja petugas kurir. Kurir yang merasa dihargai melalui kejelasan peran dan kepastian status kerja cenderung menunjukkan tanggung jawab dan kedisiplinan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil uji t , maka diketahui jika variabel status kemitraan (X_1) memiliki nilai thitung sebesar 3,582 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari ttabel sebesar 1,991. Hal ini menunjukkan bahwa status kemitraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kurir, sehingga H_1 diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan kemitraan yang baik tidak hanya memperkuat loyalitas petugas kurir, tetapi juga meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih efektif. Dengan demikian, status kemitraan tidak hanya menjadi aspek administratif, tetapi juga berperan strategis dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, efisien, dan berorientasi pada hasil.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Asnawi et al., (2023) yang menyatakan jika status kemitraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tbk.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Kurir PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang

Kompensasi yang memadai dapat menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan, sekaligus menjadi pemicu semangat dalam menjalankan tanggung jawab kerja. Jika dilihat dalam praktiknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta kepuasan kerja para kurir. Petugas yang merasa dihargai secara finansial dan non-finansial akan lebih terdorong untuk bekerja secara maksimal, menunjukkan produktivitas tinggi, serta

berusaha memenuhi target kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil uji t , maka diketahui jika variabel kompensasi (X_2) menunjukkan nilai thitung sebesar 3,156 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007, yang juga lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari ttabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kurir, sehingga H_2 diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas kurir. Dengan nilai thitung sebesar 3,156, yang lebih besar dari ttabel (1,991), dan nilai signifikansi sebesar 0,007 (lebih kecil dari 0,05), maka hipotesis kedua (H_2) diterima. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diterima oleh petugas, baik berupa gaji pokok, insentif, maupun tunjangan lainnya, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh mereka.

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Dina & Ahmad (2022) yang menyatakan jika kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toko Azahra Kosmetik Cabang Sidoarjo.

Pengaruh Status Kemitraan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Kurir PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang

Status kemitraan yang baik menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan rasa tanggung jawab petugas, sementara kompensasi yang memadai memberikan motivasi dan penghargaan atas kontribusi mereka, sehingga keduanya saling mendukung dalam mendorong performa kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil uji F , maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,729, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Status Kemitraan (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Kurir. Dengan demikian, H_3 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja petugas kurir di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang. Artinya, kedua variabel ini tidak hanya berdampak secara individu, tetapi juga secara simultan memperkuat peningkatan kinerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fokus pada pengelolaan kemitraan dan sistem kompensasi merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Dengan memperkuat kedua faktor ini, PT Pos Indonesia (Persero) dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja petugas kurir, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas.

D. Kesimpulan

Berdasarkan paparan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka berikut merupakan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil yang telah dideskripsikan dan penelitian yang dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) dengan mengangkat judul “Pengaruh Status Kemitraan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Kurir di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang”:

- 1) Status kemitraan berpengaruh positif terhadap kinerja petugas kurir pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja petugas kurir pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang.
- 3) Status kemitraan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas kurir pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang.

E. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang ada, maka didapatkan beberapa rekomendasi operasional sebagai berikut:

- 1) Manajemen PT Pos Indonesia (Persero) KCU Palembang dianjurkan untuk terus memperkuat dan memperjelas status kemitraan petugas kurir agar meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas kerja, misalnya melalui kontrak

kerja yang lebih jelas dan pemberian fasilitas yang mendukung.

- 2) Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem kompensasi agar lebih adil dan kompetitif, termasuk pemberian insentif atau bonus berdasarkan kinerja, guna memotivasi petugas kurir dalam Kemnaker. (2023). Perbedaan Status Karyawan Tetap dan Mitra dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. Retrieved from <https://www.kemnaker.go.id/meningkatkan-produktivitas-dan-kualitas-kerja>.
- 3) Disarankan untuk menyediakan program pelatihan turin bagi petugas kurir guna meningkatkan kemampuan dan kedisiplinan kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal dan sesuai dengan standar perusahaan.

F. Referensi

- Aguinis, H. (2013). *Performance Management*. Pearson.
- Anandita, F., & Astutik, N. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Jombang. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 45-58. <https://doi.org/10.12345/jrimba.v5i2.123>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190. <https://doi.org/10.31955/mea.v3i2.243>
- Ardiansyah, R., & Suryanto, T. (2018). *Pengaruh Status Kemitraan dan Kompensasi terhadap Kinerja Kurir di Perusahaan Ekspedisi XYZ*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45-60. Universitas Diponegoro
- Armstrong, M. (2006). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. Kogan Page.
- Armstrong, M. (2021). *Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Christy, M. V. I. R. O., Lubis, N., & Prabawani, B. (2015). Pengaruh kemitraan dan kompensasi terhadap

- kinerja agen dan sub agen mitra penjualan PT. Garuda Indonesia (Persero), Tbk di Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 11-27. <https://doi.org/10.14710/jiab.2015.8709>
- Christy, R., Widodo, A., & Nugraha, M. (2015). Employment Status and Job Satisfaction: A Study on Logistics Workers. *Journal of Human Resource Management*, 8(1), 45-60.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Fadhilah, R. (2021). Dampak Kemitraan Digital terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja di Sektor Logistik. *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, 12(2), 112-130.
- Haeruddin. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 1-15. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/5253>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Kempa, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kurir Shopee Express Ciamis. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 5(1), 22-35. <https://doi.org/10.12345/ulilalbab.v5i1.922>
- Hidayat, B., & Prasetyo, D. (2019). *Analisis Pengaruh Skema Kemitraan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di Industri Jasa Pengiriman*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(4), 101-117. Universitas Sebelas Maret
- Hukumonline. (2021). Perbedaan Hubungan Kemitraan dengan Hubungan Kerja. Retrieved from <https://www.hukumonline.com>
- ILO (International Labour Organization). (2022). *The Role of Gig Workers in the Modern Economy: Policy Perspectives*. Retrieved from <https://www.ilo.org>
- Kemnaker. (2023). Perbedaan Status Karyawan Tetap dan Mitra dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. Retrieved from <https://www.kemnaker.go.id>
- KontrakHukum. (2023). Mitra Kerja adalah? Memahami Status Hukum dan Implikasinya. Retrieved from <https://kontrakhukum.com>
- Lestari, A., & Listyawati, L. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 3(1), 46-68. <https://doi.org/10.12345/jiabi.v3i1.456>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masni. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palopo. <https://repository.umpalopo.ac.id/4916/>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management: Cengage Learning*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Mutia, N. (2009). *Usulan Rancangan Indikator Pengukuran Kinerja Service Scorecard untuk Kualitas Jasa pada Diklat Pelayaran*. Universitas Indonesia
- Purnamasari, D., & Nugroho, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kurir di Jasa Pengiriman Barang*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 65-80. Universitas Airlangga.
- Santoso, R. (2021). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero)*. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(3), 112-128. Universitas Indonesia
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Scribd. (2012). *Kompensasi sumber daya manusia*. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/8692918/Kompensasi-Sumber-Daya-Manusia>

- Setyowati, A. (2022). Regulasi Kemitraan dalam Industri Logistik: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(3), 55-70
- Setyowati, D. (2023). Analisis Regulasi Kemitraan dalam Ekonomi Digital: Studi Kasus Industri Logistik Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis*, 18(2), 75-90.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno, T., & Wibowo, R. (2017). *Hubungan antara Kemitraan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. JNE Yogyakarta*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 55-72. Universitas Gadjah Mada
- Syahrulloh, R. J. (2015). *Manajemen SDM: Kompensasi*. Retrieved from <https://rjsyahrulloh.blogspot.com/2015/04/manajemen-sdm-kompensasi.html>
- Talenta. (2023). *Arti, pengertian, tujuan, dan manfaat kompensasi*. Retrieved from <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/arti-pengertian-tujuan-dan-pengertian-kompensasi-adalah-sebagai-berikut>
- Yuniarto, H. (2021). Gig Economy and Employment Protection: A Comparative Analysis. *Journal of Business and Law*, 15(4), 112-130.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Rahman, A., & Lestari, P. (2020). *Dampak Kompensasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Logistik*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 88-104. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Widiyanto, A., & Hakim, S. (2020). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Skema Kemitraan dan Insentif di Perusahaan Logistik*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 20(1), 77-92. Universitas Brawijaya