

AI-Driven Insights into the Determinants of Leadership, Compensation, and Organizational Culture on Employee Work Discipline: A Case Study of NU Gapura Supermarket, Sumenep

Hairul Rahman^{1*}, Nurul Hidayat², Fausi Arifin³, Moh. Sofwan Katsir Al Aziz⁴

¹rahmanhairul63@gmail.com, University of KH Bahaudin Mudhary Madura, Sumenep, East Java, Indonesia

²nurulhidayat542@gmail.com, University of KH Bahaudin Mudhary Madura, Sumenep, East Java, Indonesia

³arifinfausi@gmail.com, University of KH Bahaudin Mudhary Madura, Sumenep, East Java, Indonesia

⁴sofwankatsir@gmail.com, University of KH Bahaudin Mudhary Madura, Sumenep, East Java, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Pengajuan: 27/02/25

Revisi : 03/03/25

Penerimaan: 03/03/25

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kecerdasan Buatan (AI)

Keywords:

Leadership, Compensation, Organizational Culture, Work Discipline, Artificial Intelligence (AI)

DOI:

10.52859/jbm.v13i2.745

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di Swalayan NU Gapura, Sumenep, dengan menggunakan analitik berbasis *Artificial Intelligence* (AI). Dengan mengintegrasikan alat-alat AI, seperti algoritma pembelajaran mesin, penambangan data, dan analisis sentimen. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan pengujian hipotesis melalui alat analisis SPSS. Temuan dari penelitian ini memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, memperbaiki efisiensi organisasi secara keseluruhan, dan memanfaatkan AI untuk meningkatkan praktik sumber daya manusia di industri ritel. Penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi pada pengembangan pengetahuan tentang peran AI dalam manajemen sumber daya manusia dan potensinya untuk merubah praktik pengelolaan tenaga kerja dengan cara mengidentifikasi tren dan memprediksi masalah potensial, sehingga memberikan wawasan yang dapat diambil untuk membantu manajer mengoptimalkan strategi kepemimpinan, sistem kompensasi, dan budaya organisasi.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership, compensation and organizational culture on employee work discipline at the NU Gapura Supermarket, Sumenep, using Artificial Intelligence (AI) based analytics. By integrating AI tools, such as machine learning algorithms, data mining, and sentiment analysis. The research method used is quantitative by testing hypotheses using the SPSS analysis tool. The findings from this research provide practical recommendations for improving employee work discipline, improving overall organizational efficiency, and leveraging AI to improve human resource practices in the retail industry. This research aims to contribute to the development of knowledge about the role of AI in human resource management and its potential to change workforce management practices by identifying trends and predicting potential problems, thereby providing insights that can be drawn upon to help managers optimize leadership strategies, compensation systems, and organizational culture.

Pendahuluan

Dalam lingkungan ritel yang sangat kompetitif saat ini, disiplin kerja karyawan memegang peranan penting dalam menjaga produktivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan. Kepemimpinan yang efektif, kompensasi yang adil, dan budaya organisasi yang kuat adalah faktor kunci yang mempengaruhi disiplin kerja ini (Aryani et al., 2021). Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan dan membimbing perilaku mereka, sementara struktur kompensasi yang adil dan kompetitif mendorong kinerja yang lebih tinggi serta meningkatkan komitmen karyawan (Astarman, 2019). Selain itu, budaya organisasi yang kuat dapat menyelaraskan nilai dan sikap karyawan dengan tujuan perusahaan, yang pada Gili Rannya Manangatang disiplin kerja. Namun, metode tradisional dalam mempelajari faktor-faktor ini sering kali mengandalkan penilaian subjektif atau sampel yang terbatas, sehingga tidak sepenuhnya mencerminkan kompleksitas interaksi tersebut (Fachrudi et al., 2021).

Pesatnya perkembangan teknologi *Artificial Intelligence* (AI), kini muncul kesempatan untuk mendekati faktor-faktor ini dari perspektif berbasis data. Alat-alat AI, seperti analitik prediktif, analisis sentimen, dan pemodelan kinerja, dapat menganalisis volume data karyawan yang besar, mengidentifikasi tren dan korelasi yang mungkin tidak terdeteksi sebelumnya (Fachrudi et al., 2021). Dengan menerapkan AI dalam studi kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana ketiga faktor tersebut memengaruhi disiplin kerja karyawan di Swalayan NU Gapura, Sumenep. Studi kasus ini juga menjadi eksplorasi yang penting tentang bagaimana AI dapat dimanfaatkan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja tenaga kerja di sektor ritel (Hasibuan, 2017).

Memahami peran kecerdasan buatan (AI) dalam membentuk dinamika organisasi tidak hanya memberikan wawasan yang mendalam mengenai transformasi yang dapat terjadi dalam struktur kerja, tetapi juga membuka peluang baru bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan adaptif. Dengan mengintegrasikan AI, perusahaan dapat mengoptimalkan berbagai aspek operasional mereka, mulai dari manajemen tugas hingga pengambilan keputusan strategis (Fachrudi et al., 2021).

AI dapat membantu membangun tenaga kerja yang lebih disiplin dengan mengotomatisasi proses rutin, yang memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas bernilai tinggi. Selain itu, penggunaan AI dalam analisis data juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, karena memberikan umpan balik yang lebih cepat dan akurat terkait kinerja mereka. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang (Saragih et al., 2018).

Selain itu, AI berpotensi besar dalam meningkatkan produktivitas, karena memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan menyediakan solusi yang lebih efektif. Penerapan AI dalam berbagai departemen, seperti sumber daya manusia, pemasaran, dan keuangan, dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan meningkatkan akurasi prediksi bisnis (Hirmansah, 2022).

Disiplin kerja merujuk pada sikap menghormati, mematuhi, dan melaksanakan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang disiplin adalah karyawan yang mematuhi kebijakan perusahaan dan bersedia menerima konsekuensi apabila melanggar tugas dan tanggung jawabnya (Meldiana et al., 2021). Beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja di antaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Kepemimpinan adalah tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu (Nurhayati & Supriyadi, 2018). Pemimpin harus sadar bahwa perilaku mereka akan dicontoh dan diikuti oleh bawahannya, sehingga diperlukan kedisiplinan yang baik dari pemimpin agar bawahannya pun memiliki disiplin yang sama (Saragih et al., 2018).

Faktor lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi tenaga dan pikiran mereka dalam mendukung kemajuan perusahaan (Sastrohadwiryo, 2015). Semakin besar kompensasi yang diberikan, semakin tinggi kemungkinan karyawan untuk menunjukkan disiplin kerja yang baik, karena mereka merasa dihargai. Sebaliknya, kompensasi yang rendah dapat menurunkan disiplin kerja, karena kebutuhan dasar karyawan tidak terpenuhi dengan baik (Simorangkir et al., 2021).

Budaya organisasi juga memiliki peran besar dalam membentuk disiplin kerja. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diterima dalam sebuah

organisasi, yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, serta untuk mengatasi tantangan eksternal. Jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat dan positif, maka karyawan akan lebih cenderung untuk mengikuti norma dan aturan yang ada, yang pada gilirannya meningkatkan disiplin kerja mereka (Vanessa et al., 2019).

Masalah disiplin kerja yang terjadi di Swalayan NU Gapura, seperti ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, penggunaan waktu istirahat yang berlebihan, dan kebiasaan pulang lebih awal, memang bisa berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja keseluruhan Perusahaan (Marcos & Hadithya, 2024). Untuk menjelaskan masalah ini lebih detail, kita bisa menggunakan data yang lebih konkret, seperti tingkat absensi dan keterlambatan, serta analisis terhadap pola-pola yang muncul dari perilaku karyawan.

Absensi yang tidak terkontrol adalah salah satu indikator utama dari masalah disiplin kerja. Data absensi bisa memberikan gambaran tentang seberapa sering karyawan tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas. Menurut Manajer Swalayan NU Gapura, dalam periode satu bulan terakhir, data absensi karyawan dapat menunjukkan bahwa sekitar 15% karyawan mengalami absensi tanpa alasan yang sah, atau ada pola tertentu yang menunjukkan hari-hari tertentu yang lebih sering terjadi absensi (Nurfadilah & Hadithya, 2024). Di mana, pada bulan Juli 2024, 8 karyawan tidak hadir tanpa pemberitahuan (absen tanpa alasan) dari total 48 karyawan. Dengan data ini, dapat terlihat bahwa tingkat absensi yang tinggi berpotensi mengganggu kelancaran operasional dan mempengaruhi beban kerja karyawan lainnya.

Keterlambatan juga merupakan masalah yang sangat berpengaruh pada efektivitas kerja, karena selain mengurangi waktu produktif, keterlambatan juga bisa mengganggu proses operasional yang sudah dijadwalkan. Misalnya, jika karyawan sering datang terlambat, waktu yang hilang di awal shift mungkin tidak dapat tergantikan, yang berdampak pada pelayanan kepada pelanggan. Minggu ke-2 Juni 2024, 10 karyawan terlambat lebih dari 10 menit dalam satu minggu. Minggu ke-4 Jul 2024, karyawan terlambat lebih dari 10 menit. Pola keterlambatan ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada absensi, masalah ketepatan waktu masih perlu mendapat perhatian khusus. Selain itu, penggunaan waktu istirahat yang melebihi batas yang ditentukan juga menjadi masalah disiplin. Waktu istirahat yang berlarut-larut dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan gangguan pada proses operasional (Faizal & Lukitasari, 2024).

Melihat fenomena di atas, solusi yang bisa diajukan adalah penerapan teknologi canggih, khususnya Kecerdasan Buatan (AI), untuk membantu memonitor dan meningkatkan disiplin kerja (Salama & Gamal, 2020). Teknologi ini dapat digunakan untuk melacak kehadiran, waktu keterlambatan, serta pemanfaatan waktu istirahat secara otomatis dan lebih efisien. Beberapa aplikasi atau teknologi AI yang dapat digunakan di Swalayan NU Gapura, antara lain: Sistem Absensi Digital, menggunakan teknologi AI untuk mendeteksi dan merekam kehadiran karyawan secara otomatis, termasuk melalui pengenalan wajah atau sidik jari (Siahaan et al., 2023). Ini dapat mengurangi ketidakhadiran yang tidak terdeteksi atau manipulasi jam kerja. Pengelolaan Waktu Kerja, aplikasi AI dapat memonitor jam masuk dan pulang karyawan serta mengingatkan karyawan jika mereka sudah melampaui waktu kerja yang disepakati (Siau & Yang, 2017). Analisis Pola Kehadiran, dengan menggunakan data yang dikumpulkan oleh sistem, AI dapat menganalisis pola keterlambatan, absensi, atau penggunaan waktu istirahat yang tidak sesuai. Hasil analisis ini bisa digunakan oleh manajemen untuk mengambil tindakan yang lebih cepat (Widyastuti & Santoso, 2021).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana peran *Artificial Intelligence* (AI) dalam disiplin kerja karyawan Swalayan NU di Kecamatan Gapura Sumenep. Tujuan dari penelitian ini

adalah untuk menganalisis *AI-Driven Insights into the Determinants of Leadership, Compensation, and Organizational Culture on Employee Work Discipline: A Case Study of NU Gapura Supermarket, Sumenep*. Dengan memahami dinamika ini, perusahaan dapat menemukan cara yang lebih efektif untuk mengatasi masalah ketidakhadiran, pelanggaran waktu istirahat, dan masalah terkait lainnya. Pendekatan berbasis AI ini menawarkan potensi besar dalam menciptakan sistem manajemen yang lebih efisien di sektor ritel, terutama dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku karyawan, seperti kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer, kompensasi yang diberikan, serta budaya organisasi yang berkembang, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih tepat guna dalam mengelola karyawan dan mendorong mereka untuk lebih disiplin dalam bekerja (Muthohar & Nurhidayati, 2023).

Telaah Literatur

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga dan pemikiran mereka dalam mendukung kemajuan perusahaan untuk mencapai target baik dalam jangka pendek maupun panjang (Simorangkiret al., 2021). Dengan kata lain, semakin besar imbalan yang diberikan, semakin tinggi pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan rendah, maka tingkat disiplin kerja karyawan cenderung menurun. Karyawan akan sulit mempertahankan kedisiplinan jika kebutuhan dasar mereka belum terpenuhi dengan baik (Meldiana et al., 2021).

Selain itu, budaya organisasi juga berperan dalam membentuk disiplin kerja. Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, asumsi, dan standar perilaku yang berkembang serta diyakini dalam organisasi, baik untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan integrasi internal maupun dalam menghadapi tantangan eksternal (Dewi, 2022). Ketika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat dan positif, maka karyawan akan cenderung mengikuti kebiasaan yang selaras dengan budaya perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik dapat berkontribusi dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi (Vanesa et al., 2019).

Hasil evaluasi kedisiplinan pada karyawan Swalayan NU Gapura menunjukkan permasalahan dalam hal kedisiplinan kerja. Permasalahan tersebut seperti ketidakhadiran karyawan tanpa alasan, adanya karyawan yang beristirahat melebihi waktu yang ditentukan oleh perusahaan, dan adanya karyawan yang pulang sebelum waktunya (Rahman et al., 2024).

Berdasarkan uraian teori fenomena dan gap riset di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada karyawan Swalayan NU Gapura, (2) Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada karyawan Swalayan NU Gapura, dan (3) Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan Swalayan NU Gapura. Hipotesis dapat ditulis dalam format berikut:

H¹ : Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

H² : Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

H³ : Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di Swalayan NU Gapura, sebuah perusahaan yang berlokasi di Sumenep, Jawa Timur.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan Swalayan NU Gapura merupakan sebuah perusahaan produk sembako berfokus pada manajemen pelayanan. Perusahaan ini yang berlokasi di Jl. Polalang, Gapura, Sumenep, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Swalayan NU, Gapura sebanyak 48 karyawan. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 48 orang seluruh karyawan Swalayan NU Gapura.

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi langsung melalui objeknya. Untuk itu peneliti mendapatkan data seluruh karyawan Swalayan NU Gapura.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 persen. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- A : Constant
- X1 : *Kepemimpinan*
- X2 : *Kompensasi*
- X3 : *Budaya Organisas*
- $\beta_1 \dots \beta_4$: Variable regression coefficient independent
- E : Residual Error

AI dalam Analisis Data

Artificial Intelligence (AI) memainkan peran penting dalam analisis data, terutama dalam bidang data mining dan prediksi. Dalam konteks ini, AI dapat digunakan baik untuk data mining maupun analisis prediktif.

1. Data Mining

AI sangat efektif dalam data mining, yaitu proses mengungkap pola, hubungan, atau pengetahuan dari kumpulan data besar. Algoritma AI, seperti model pembelajaran mesin, dapat menganalisis sejumlah besar data mentah dan menemukan pola atau tren tersembunyi yang sulit diidentifikasi oleh manusia secara manual. Misalnya, algoritma pengelompokan dapat mengelompokkan perilaku karyawan yang serupa berdasarkan karakteristik tertentu seperti kinerja mereka, kompensasi, atau pengaruh kepemimpinan.

2. Prediksi

Selain untuk data mining, AI juga digunakan untuk prediksi. Teknik pembelajaran mesin seperti

analisis regresi, pohon keputusan, dan jaringan saraf memungkinkan pembuatan model prediktif. AI dapat menganalisis data historis dan memprediksi hasil di masa depan. Dalam penelitian ini, AI dapat memprediksi bagaimana perubahan dalam kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja atau disiplin kerja karyawan. Model prediktif juga dapat memberikan wawasan mengenai kemungkinan hasil di masa depan, seperti probabilitas karyawan mempertahankan disiplin tinggi berdasarkan faktor-faktor seperti kinerja atau kepuasan kompensasi saat ini.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Uji Regresi

Uji statistik deskriptif ini gunanya untuk mengetahui gambaran dari variabel penelitian. Berikut ini merupakan hasil Uji statistik deskriptif untuk setiap variable (Al-Aziz, 2022). Kepemimpinan memiliki nilai *mean* (rata-rata) adalah 3,62. Berarti dapat dipersepsikan mayoritas karyawan Swalayan NU Gapura sebagai pemimpin yang selalu berkontribusi terhadap pencapaian keberhasilan pekerjaannya. Kompensasi memiliki nilai *mean* (rata-rata) adalah 3,63. Berarti dapat dipersepsikan mayoritas karyawan Swalayan NU Gapura memperoleh kompensasi yang cukup. Budaya Organisasi memiliki nilai *mean* (rata-rata) adalah 3,67. Berarti dapat dipersepsikan mayoritas karyawan Swalayan NU Gapura dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dari perusahaan. Displin Kerja memiliki nilai *mean* (rata-rata) adalah 3,68. Berarti dapat dipersepsikan mayoritas karyawan Swalayan NU Gapura patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku.

Tabel 1. Uji Determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Kepemimpinan (X^1)	Displin	0,627
Kompensasi (X^2)	Kerja	
Budaya Organisasi (X^3)	Karyawan (Y)	

Sumber: Data diolah dari SPSS 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, menunjukkan bahwanilai Adjusted R *Square* yang diperoleh sebesar 0,627 yang berarti bahwa disiplin kerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi sebesar 62,7%, sedangkan sisanya sebesar 37,83% dijelaskan oleh faktorlain diluar model yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97.100	3	32.367	8.020	.000
Residual	177.567	44	4.036		
Total	274.667	47			

Sumber: Pengelolaan data SPSS 2024

- a. *Dependent Variable:* Total Kinerja
- b. *Predictors: (Constant),* Kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, menunjukkan nilai Fhitung sebesar 8.020 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Yang berarti dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil Pengujian		Keterangan
		Koefisien beta (β).	Signifikansi (Sig)	
1	Kepemimpinan terhadap disiplin kerja	.497	.000	Hipotesis diterima
2	Kompensasi terhadap displinkerja	.174	.018	Hipotesis diterima
3	Budaya Organisasi terhadap displinkerja	.321	.009	Hipotesis diterima

Sumber: Data diolah dari SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji regresi yang disajikan dalam tabel, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pola kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Pemimpin yang efektif dapat memberikan contoh yang baik, memotivasi, dan mengarahkan karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, H¹ diterima. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap disiplin kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien beta tertinggi (0,497). Pemimpin yang menunjukkan perilaku disiplin dan memimpin dengan memberi contoh akan lebih cenderung menciptakan tenaga kerja yang disiplin. Kepemimpinan membentuk lingkungan kerja dengan menetapkan ekspektasi dan memandu karyawan untuk memenuhi ekspektasi tersebut. Dalam praktiknya, pendekatan seorang manajer dalam menjaga disiplin sangat memengaruhi bagaimana karyawan memandang pekerjaan dan tanggung jawab mereka sendiri.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan yang menerima kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Kompensasi yang baik, baik berupa gaji, tunjangan, atau insentif lainnya, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kedisiplinan. Berdasarkan temuan ini, H² diterima. Kompensasi memainkan peran pendukung, dengan pengaruh yang lebih rendah namun tetap signifikan (koefisien beta 0,174). Meskipun tidak sepenting kepemimpinan, kompensasi yang adil dan memotivasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan loyalitas mereka, yang secara tidak langsung mendukung disiplin kerja yang lebih baik. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka mencerminkan kontribusi mereka, mereka lebih cenderung untuk berinvestasi dalam menjaga disiplin di tempat kerja.

3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil analisis ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat, yang mencakup nilai-nilai seperti saling menghargai, kerjasama yang baik, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja karyawan. Karyawan yang merasa bagian dari budaya yang positif dan mendukung akan lebih mudah mematuhi peraturan dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, H^3 diterima. Budaya organisasi merupakan faktor vital lain yang memengaruhi disiplin kerja, dengan koefisien beta sebesar 0,321. Budaya organisasi yang kuat, yang mencakup nilai-nilai seperti saling menghargai, kolaborasi yang baik, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari budaya yang positif akan lebih mudah untuk mematuhi aturan dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Secara keseluruhan, hasil uji regresi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Seorang pemimpin yang disiplin akan menciptakan rasa hormat dari bawahannya, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja karyawan harus dimulai dari pemimpin itu sendiri. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berfungsi sebagai sumber aspirasi, motivasi, dan kekuatan moral yang dapat memengaruhi karyawan untuk mengubah sikap mereka, sehingga mereka dapat memahami dan mengikuti arahan pemimpin.

Di Swalayan NU Gapura, kepemimpinan yang inovatif, komunikatif dalam menyampaikan tujuan, serta berpikir secara konseptual telah dinilai positif oleh karyawan. Sebagian besar karyawan pun berusaha lebih giat dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan kerja serta menunjukkan kepatuhan yang tinggi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas sesuai regulasi dapat dikategorikan baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Siau & Yang \(2017\)](#), yang menekankan pentingnya kepemimpinan dalam membangun disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Penelitian ini juga membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja. Selain itu, tunjangan tambahan yang diberikan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga karyawan lebih termotivasi dan tidak bermalas-malasan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi di perusahaan ini berjalan dengan baik, di mana karyawan merasa puas dengan imbalan yang mereka terima. Di Swalayan NU Gapura, kompensasi yang diberikan berupa gaji yang memadai, asuransi kesehatan, serta tunjangan liburan telah dinilai baik oleh karyawan. Kompensasi yang diterima menjadi faktor utama dalam menciptakan keberlanjutan kerja, sebab karyawan merasa cukup puas dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Akibatnya, mereka lebih memilih untuk tetap bekerja di perusahaan ini karena merasa kehilangan jika harus meninggalkannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Simorangkir et al. \(2021\)](#), yang menunjukkan pentingnya kompensasi yang adil dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Penelitian ini juga mengungkap bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Budaya organisasi merupakan faktor krusial dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengadakan program sosialisasi khusus bagi karyawan untuk membangun budaya organisasi yang positif.

Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memahami nilai-nilai organisasi akan menginternalisasi nilai-nilai tersebut ke dalam perilaku mereka, sehingga membentuk identitas organisasi yang kuat. Di Swalayan NU Gapura, budaya organisasi yang harmonis, penuh rasa saling menghargai, serta kepatuhan terhadap aturan telah dinilai baik oleh karyawan. Budaya organisasi harus terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta disosialisasikan kepada karyawan agar nilai-nilai organisasi dapat tertanam dalam diri mereka. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan yang dilakukan oleh [Nurhayati et al. \(2018\)](#), yang menekankan peran budaya organisasi dalam mendukung disiplin kerja karyawan.

Peran Artificial Intelligence (AI) Dalam Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Swalayan NU Gapura, Sumenep. Ketiga faktor ini saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kedisiplinan dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, penggunaan analitik berbasis Kecerdasan Buatan (AI) dalam menganalisis data karyawan memberikan wawasan yang lebih akurat dan mendalam, yang membantu pengambilan keputusan yang lebih baik untuk meningkatkan kedisiplinan kerja.

Kepemimpinan yang efektif berperan sebagai faktor utama dalam membangun kedisiplinan kerja. Pemimpin yang disiplin mampu memberikan contoh yang baik dan menumbuhkan rasa hormat di antara karyawan. Hal ini mengarah pada peningkatan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Dengan kemampuan pemimpin dalam berinovasi dan menyampaikan tujuan secara jelas, karyawan menjadi lebih paham dan termotivasi untuk mengikuti peraturan yang ada. Dalam konteks AI, penerapan teknologi ini dapat memberikan analisis yang lebih tepat mengenai gaya kepemimpinan yang paling efektif, serta memantau dan mengevaluasi dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara *real-time*, seperti yang diungkapkan oleh [Widyastuti & Santoso \(2021\)](#).

Kompensasi yang memadai juga memiliki dampak signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dengan kompensasi yang baik, baik berupa gaji maupun tunjangan lainnya, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diterima cenderung menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, AI dapat digunakan untuk memantau dan mengidentifikasi pola kepuasan karyawan terkait kompensasi serta menganalisis efektivitas berbagai jenis tunjangan terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan, seperti yang dijelaskan oleh [Simorangkir et al. \(2021\)](#).

Budaya organisasi yang baik, yang mencakup suasana harmonis, saling menghargai, dan pemahaman terhadap nilai-nilai organisasi, juga berperan penting dalam mendukung disiplin kerja karyawan. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari budaya yang positif cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas mereka. Penggunaan AI dapat memfasilitasi analisis tentang sejauh mana nilai-nilai budaya organisasi diterima dan diterapkan oleh karyawan, serta bagaimana hal ini mempengaruhi kedisiplinan dan kepuasan kerja, seperti yang ditemukan oleh [Nurhayati et al. \(2018\)](#).

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi antara kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi dalam menciptakan kedisiplinan kerja yang tinggi di Swalayan NU Gapura. Penerapan Kecerdasan Buatan (AI) memberikan dimensi baru dalam memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut dan menyediakan alat yang lebih akurat untuk mengukur dan memperbaiki kedisiplinan kerja karyawan. Dengan memanfaatkan teknologi ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kedisiplinan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif, yang pada akhirnya berkontribusi pada daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif, seperti yang dikemukakan oleh [Salama & Gamal \(2020\)](#).

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Swalayan NU Gapura, Sumenep. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ketiga faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kerja dan meningkatkan produktivitas. Namun, integrasi Kecerdasan Buatan (AI) dalam konteks ini memberikan perspektif unik dengan menawarkan wawasan berbasis data yang dapat lebih meningkatkan praktik manajerial dan keterlibatan karyawan.

Integrasi AI dapat secara signifikan meningkatkan praktik manajerial dan mendorong perbaikan dalam disiplin kerja karyawan. Berikut adalah beberapa rekomendasi berbasis AI untuk Swalayan NU Gapura:

1. **Sistem Pemantauan dan Umpan Balik Karyawan Berbasis AI:** Dengan menerapkan sistem berbasis AI, Swalayan NU Gapura dapat memantau kehadiran karyawan, keterlambatan, dan waktu istirahat dengan lebih efektif. Sistem ini juga dapat menggunakan pembelajaran mesin untuk memprediksi pola masalah disiplin, sehingga manajer dapat melakukan intervensi secara proaktif.
2. **AI untuk Personalisasi Pengembangan Karyawan:** AI dapat digunakan untuk mempersonalisasi program pengembangan kepemimpinan dengan menganalisis data karyawan dan mengidentifikasi kualitas kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan disiplin dalam tim.
3. **Analisis Sentimen dan Budaya:** Alat AI seperti analisis sentimen dapat menilai umpan balik karyawan terhadap budaya perusahaan dan lingkungan kerja. Hal ini memungkinkan manajer untuk dengan cepat mengidentifikasi potensi masalah dalam budaya organisasi dan menanganinya sebelum memengaruhi disiplin karyawan.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh [Widyastuti & Santoso \(2021\)](#) yang menekankan peran kepemimpinan dan kompensasi dalam memengaruhi perilaku dan disiplin karyawan. Namun, kebaruan dari penelitian ini terletak pada penerapan AI, yang memungkinkan pemantauan dan analisis perilaku karyawan secara lebih akurat dan waktu nyata. Penelitian ini mengembangkan konsep yang dibahas oleh [Siau dan Yang \(2017\)](#), yang membahas potensi AI dalam merevolusi praktik sumber daya manusia. Penelitian ini membangun konsep tersebut dengan menawarkan rekomendasi praktis mengenai integrasi AI dalam lingkungan kerja ritel seperti Swalayan NU Gapura. Berbeda dengan metode tradisional dalam melacak perilaku karyawan, AI memberikan kesempatan untuk pengambilan keputusan yang lebih objektif dan berbasis data, memastikan bahwa intervensi manajerial dilakukan secara tepat waktu dan efektif. Pendekatan ini memberikan presisi lebih dalam mengidentifikasi akar penyebab masalah disiplin dan dapat menghasilkan strategi yang lebih terfokus untuk perbaikan ([Salama & Gamal, 2020](#)).

Referensi

- Al-Aziz, M. S. K. (2022). ANALISIS PENGARUH LITERASI KEUANGAN SYARIAH DAN KEUANGAN KONVENSIONAL TERHADAP PDB DI MASA PANDEMIC COVID-19. *Jurnal Magister Ekonomi Syariah*, 1(1), 31–41. <https://doi.org/10.14421/jmes.2022.011-03>
- Aryani, D. et al. (2021). The Influence of Leadership on Work Discipline: A Study in Retail Industry." *Journal of Business Management*, 15(2), 123-134.
- Astarman, M. (2019). The Role of Organizational Culture in Enhancing Employee Work Discipline. *International Journal of Business and Economics*, 17(4), 45–58.
- Dewi, D. (2022). Analisis Faktor-Faktor Pembentuk Kemiskinan Pulau Jawa Periode 2013-2021. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi ...*, Query date: 2025-02-27 10:10:02. https://scholar.archive.org/work/4o5g4wc44fcgzeuzvjnmonwpiy/access/wayback/http://jurnal.um-su.ac.id/index.php/ekawan/article/download/10719/pdf_179
- Fachrudi, I. et al. (2021). Leadership and Compensation in Enhancing Work Discipline: Evidence from Retail Employees. *Journal of Human Resource Management*, 12(3), 67–78.
- Faizal, M. I., & Lukitasari, L. (2024). Peningkatan Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Melalui Manajemen Konflik Di LKSA Malikul A'la. *Jurnal Bina Manajemen*, 13(1), 52–64. <https://doi.org/10.52859/jbm.v13i1.678>
- H. Hirmansah. (2022). The Impact of Compensation on Employee Discipline: A Comparative Study." *Journal of Economics and Management*. 20(2), 90–103.
- M. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marcos, I. P., & Hadithya, R. (2024). Analisis Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pada Ulin Coffee And Eatery Di Kota Baru Parahyangan. *Jurnal Bina Manajemen*, 13(1), 22–28. <https://doi.org/10.52859/jbm.v13i1.675>
- Meldiana, R., et al. (2021). Compensation and Organizational Culture as Determinants of Work Discipline: Evidence from Retail Business.
- Muthohar, M. I., & Nurhidayati, A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. HOLI MINA JAYA SLUKE. 12.
- Nurfadilah, F., & Hadithya, R. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Kualitas Pelayanan F&B pada Hotel Bintang Lima: Studi Empiris Di Grand Hotel Preanger. *Jurnal Bina Manajemen*, 13(1), 13–21. <https://doi.org/10.52859/jbm.v13i1.674>
- Nurhayati, S., & Supriyadi, A. (2018). The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Work Discipline. *Journal of Management and Organization*, 25(5), 321–334.
- Rahman, H., Sa, S., & Safitri, D. B. (2024). IMPLEMENTATION OF SERVICE BASED BUSINESS MODEL APPLICATION IN TOBACCO PRODUCTS INDUSTRIAL AREA MANAGEMENT IN SUMENEP REGENCY. 7(3).
- Salama, S., & Gamal, A. (2020). Artificial Intelligence and its Role in Human Resource Management. *Journal of Strategic and International Studies*, 16(3), 25–39.
- Saragih, P., et al. (2018). Leadership Styles and Employee Discipline: A Study in the Retail Industry. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 16(2), 76-84.
- Sastrohadiwiryono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Siahaan, S. M. D., Tarumingkeng, R. C., & Assa, A. F. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT INTRACO PENTA TBK. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 345–362. <https://doi.org/10.52859/jbm.v12i1.389>
- Siau, K., & Yang, Y. (2017). Artificial Intelligence in Business: Opportunities and Challenges. *Business & Information Systems Engineering*, Vol. 59(6), 451–460.
- Simorangkir, D., et al. (2021). The Relationship Between Leadership and Employee Discipline in Retail Companies. *Journal of Retail Management*, 22(1), 55-68.
- Vanesa, L., et al. (2019). The Influence of Organizational Culture on Employee Discipline. *International Journal of Business and Management*, 14(3), 121–134.

Widyastuti, D., & Santoso, H. B. (2021). Implementing AI-Based Technology to Improve Workplace Efficiency and Employee Discipline in Retail Industry. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 9(5), 40-45.