

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

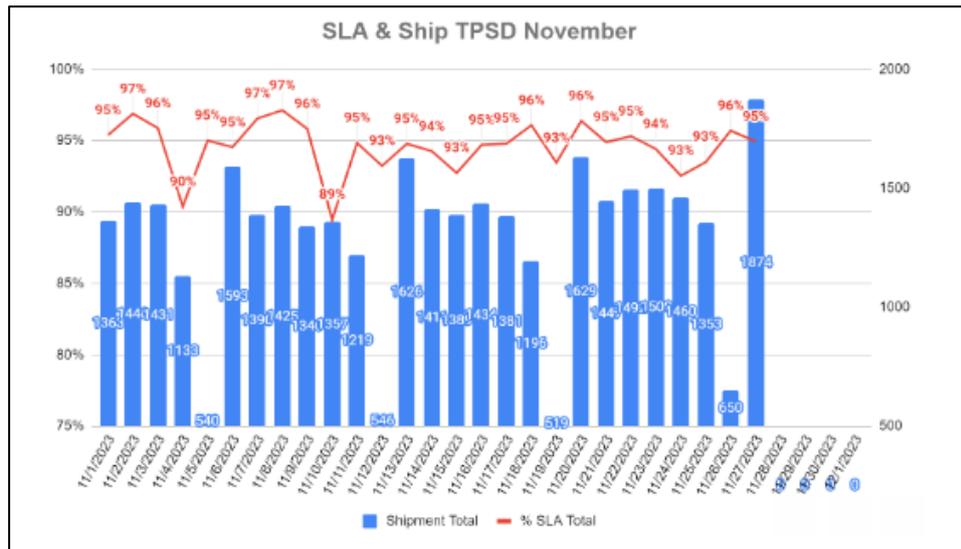
Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga karyawan yang berkualitas. Salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan adalah tingkat retensi karyawan yang tinggi, karena hal ini mencerminkan stabilitas organisasi, kepuasan karyawan, dan efisiensi operasional. Namun, meningkatnya mobilitas tenaga kerja dan persaingan yang ketat di pasar tenaga kerja membuat perusahaan harus lebih berhati-hati dalam mempertahankan talenta yang berharga.

PT. Paxel Algoritma Unggul, sebuah perusahaan logistik yang berkembang pesat di Indonesia, menghadapi tantangan serupa dengan banyak perusahaan lain dalam industri yang berbeda. Seiring dengan pertumbuhan perusahaan, manajemen PT. Paxel Algoritma Unggul semakin menyadari pentingnya mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan strategisnya.

Data internal perusahaan menunjukkan bahwa PT. Paxel Algoritma Unggul mengalami tingkat pergantian karyawan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, khususnya di departemen pengiriman dan layanan pelanggan. Tantangan ini mempengaruhi stabilitas operasional perusahaan dan menyebabkan biaya tambahan dalam kerusakan dan pelatihan karyawan baru.

Dalam menghadapi tantangan ini, manajemen PT. Paxel Algoritma Unggul mengakui pentingnya faktor-faktor seperti sistem kompensasi yang kompetitif dan kedisiplinan yang konsisten dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan. Namun perlu dipahami lebih lanjut sejauh mana pengaruh kedua faktor ini terhadap tingkat retensi karyawan di PT. Paxel Algoritma Unggul.

Melalui penelitian yang lebih mendalam tentang pengaruh sistem kompensasi dan kedisiplinan terhadap tingkat retensi karyawan, diharapkan PT. Paxel Algoritma Unggul dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mempertahankan bakat yang berharga dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.



Gambar 1.1 Grafik Target Pencapaian
 Sumber: PT. Paxel Algoritma Unggul (2024)

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajer sumber daya manusia dan pemangku kepentingan lainnya dalam mengelola tenaga kerja dengan lebih efektif dan efisien.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi, terutama pada departemen pengiriman dan layanan pelanggan, menunjukkan adanya masalah yang serius dalam mempertahankan karyawan di PT. Paxel Algoritma Unggul.
2. Manajemen PT. Paxel Algoritma Unggul menyadari pentingnya sistem kompensasi yang kompetitif dan kedisiplinan yang konsisten, masih belum jelas sejauh mana pengaruh kedua faktor ini terhadap tingkat retensi karyawan di perusahaan.
3. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif pada kualitas layanan yang diberikan oleh PT. Paxel Algoritma Unggul kepada pelanggan.
4. Pergantian tingkat karyawan yang tinggi juga dapat mempengaruhi persepsi dan kepuasan karyawan yang tersisa di PT. Paxel Algoritma Unggul.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Pendekatan kuantitatif akan memungkinkan analisis statistik yang lebih mendalam tentang hubungan antara sistem kompensasi, kedisiplinan, dan tingkat retensi karyawan di PT. Paxel Algoritma Unggul. Penelitian ini dilakukan di kantor pusat Paxel yang berlokasi di Jatinegara dan di kantor cabang Paxel di Lebak Bulus. Dengan wawancara dan menggunakan kuesioner, penelitian akan dapat mengumpulkan data dari jumlah responden yang representatif, yang mencakup karyawan dari berbagai departemen di perusahaan tersebut.

Metode penelitian ini akan membatasi kemungkinan subjektivitas dan memungkinkan generalisasi hasil penelitian untuk diterapkan pada populasi yang lebih luas. Namun, batasan metodologi ini juga mengimplikasikan bahwa aspek kualitatif dari pengalaman karyawan mungkin tidak sepenuhnya tertangkap oleh penelitian ini.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat retensi karyawan di PT. Paxel Algoritma Unggul?
2. Apakah secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap tingkat retensi karyawan di PT. Paxel Algoritma Unggul?
3. Apakah secara simultan sistem kompensasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap tingkat retensi karyawan di PT. Paxel Algoritma Unggul?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh sistem kompensasi yang diterapkan oleh PT. Paxel Algoritma Unggul terhadap tingkat retensi karyawan.
2. Bertujuan untuk menilai kualitas implementasi kebijakan kedisiplinan di PT. Paxel Algoritma Unggul dan korelasi dengan tingkat retensi karyawan.

3. Mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan di PT. Paxel Algorita Unggul.
4. Untuk menyusun rekomendasi praktis bagi manajemen PT. Paxel Algorita Unggul untuk meningkatkan tingkat retensi karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan terhadap akademisi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama dalam konteks pengaruh sistem pemulihan dan kedisiplinan terhadap retensi karyawan.
2. Hasil dari penelitian ini akan memberikan pemahaman yang mendalam bagi praktisi bisnis, terutama manajemen PT. Paxel Algorita Unggul, tentang pentingnya sistem kompensasi dan kedisiplinan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas..
3. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, PT. Paxel Algorita Unggul dapat mengimplementasikan perubahan dalam sistem pengadaan dan kebijakan kedisiplinan yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan.
4. Dengan meningkatnya tingkat retensi karyawan, PT. Paxel Algorita Unggul dapat mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian karyawan, seperti biaya pelatihan karyawan baru dan kerugian produktivitas selama periode adaptasi.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini