

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP TINGKAT RETENSI KARYAWAN
PADA PT. PAXEL ALGORITA UNGGUL**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh:

LENI MARYATI
NIM : 2412008042



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2024



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP TINGKAT RETENSI KARYAWAN
PADA PT. PAXEL ALGORITA UNGGUL**

Oleh:

Nama : LENI MARYATI
NIM : 2412008042
Jurusan : Manajemen

Telah Disetujui dan Disahkan di Depok pada Tanggal 15 Agustus 2024.

Dosen Pembimbing,

Sugiharto, S.H., M.M.

Menyetujui,

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Henky Hendrawan, M.M., M.Si.

Mengesahkan,

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Abdul Hamid, M.S.



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

Skripsi Berjudul

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP TINGKAT RETENSI KARYAWAN
PADA PT. PAXEL ALGORITA UNGGUL**

Oleh:

Nama : LENI MARYATI
NIM : 2412008042
Jurusan : Manajemen

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Skripsi, Pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 15 Agustus 2024
Waktu : 11.21 WIB.

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS

Tim Penguji Skripsi

Ketua Penguji : Aldi Friyatna Dira, S.E., M.M. (.....)

Anggota : Drs. Henky Hendrawan, M.M., M.Si. (.....)

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Henky Hendrawan, M.M., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : LENI MARYATI
NIM : 2412008042
Jurusan : Manajemen
Nomor KTP : 3216076812960009
Alamat : Perum. SKU Kompas, Jl. Selat Halmahera 2, Blok A4 No.19,
RT.004/RW.001, Ds. Mekarsari, Kec. Tambun Selatan Kab.
Bekasi Prov. Jawa Barat 17510

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul Pengaruh Sistem Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Tingkat Retensi Karyawan pada PT. Paxel Algorita Unggul ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk menyimpan, mengalihmediakan atau mengalihformatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan skripsi ini melalui internet dan atau media lain bagi kepentingan akademis baik dengan maupun tanpa sepengetahuan saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh rasa tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi dalam bentuk apapun sesuai dengan aturan yang berlaku termasuk dicopot gelar kesarjanaan saya apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar adanya.

Depok, 18 Juli 2024

LENI MARYATI

ABSTRAK

LENI MARYATI. NIM 2412008042. Pengaruh Sistem Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Tingkat Retensi Karyawan pada PT. Paxel Algoritma Unggul.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga karyawan yang berkualitas. Tingkat retensi karyawan yang tinggi mencerminkan stabilitas organisasi, kepuasan karyawan, dan efisiensi operasional. PT. Paxel Algoritma Unggul, sebuah perusahaan logistik yang berkembang pesat di Indonesia, 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 perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem kompensasi dan kedisiplinan terhadap tingkat retensi karyawan di PT. Paxel Algoritma Unggul. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *probability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa konstanta bernilai 8,723 dengan koefisien regresi untuk sistem kompensasi sebesar 0.393 dan untuk kedisiplinan sebesar 0.719. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.723 menunjukkan bahwa 72.3% variasi dalam tingkat retensi karyawan dapat dijelaskan oleh sistem kompensasi dan kedisiplinan, sementara 27.7% lainnya dijelaskan oleh variabel lain. Uji F menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat retensi karyawan, dengan nilai F_{hitung} (54.455) yang lebih besar dari F_{tabel} (3.100). Uji t mengindikasikan bahwa baik sistem kompensasi ($t_{hitung} = 4.593$) maupun kedisiplinan ($t_{hitung} = 5.313$) berpengaruh signifikan terhadap tingkat retensi karyawan di PT. Paxel Algoritma Unggul. Kedisiplinan terbukti memiliki pengaruh paling dominan dengan nilai Standardized Coefficient Beta sebesar 0.523.

Kata Kunci: retensi karyawan, sistem kompensasi, kedisiplinan, PT. Paxel Algoritma Unggul, analisis regresi

ABSTRACT

LENI MARYATI. NIM 2412008042. Pengaruh Sistem Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Tingkat Retensi Karyawan pada PT. Paxel Algorita Unggul.

In today's competitive business environment, companies face challenges in retaining quality employees. A high employee retention rate reflects organizational stability, employee satisfaction, and operational efficiency. PT. Paxel Algorita Unggul, a rapidly growing logistics company in Indonesia, has experienced a significant turnover rate in recent years, particularly in the delivery and customer service departments. This challenge impacts the company's operational stability and results in additional costs for recruiting and training new employees.

This study aims to analyze the impact of compensation systems and discipline on employee retention at PT. Paxel Algorita Unggul. The research uses an explanatory approach with data collection through questionnaires. The data analysis model employed is multiple linear regression. The sample was selected using probability sampling with a saturation sampling technique, resulting in a total of 42 respondents.

The regression test results show that the constant is 8.723, with the regression coefficients for the compensation system being 0.393 and for discipline being 0.719. The Adjusted R Square value of 0.723 indicates that 72.3% of the variation in employee retention can be explained by the compensation system and discipline, while the remaining 27.7% is explained by other variables. The F-test indicates that both the compensation system and discipline have a significant impact on employee retention, with an F-calculated value (54.455) greater than the F-table value (3.100). The t-test shows that both the compensation system (t -calculated = 4.593) and discipline (t -calculated = 5.313) significantly affect employee retention at PT. Paxel Algorita Unggul. Discipline proves to have the most dominant effect with a Standardized Coefficient Beta value of 0.523.

Keywords: employee retention, compensation system, discipline, PT. Paxel Algorita Unggul, regression analysis

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan karena berkat rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Sholawat serta salam juga penulis haturkan untuk junjungan kita semua, Nabi Muhammad SAW. dengan harapan kita semua mendapat syafaat di hari pembalasan nanti.

Penelitian dengan judul Pengaruh Sistem Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Tingkat Retensi Karyawan pada PT. Paxel Algorita Unggul ini disusun guna memenuhi persyaratan ujian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana sistem kompensasi dan kedisiplinan karyawan memengaruhi tingkat retensi karyawan. Hal ini penting mengingat peran sistem kompensasi dalam memotivasi karyawan dan mempengaruhi kesejahteraan perusahaan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi praktisi dan akademisi dalam merancang kebijakan kompensasi yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam proses penulisan, tentunya penulis dibantu oleh banyak pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang kepada:

1. Mildy Rifai, S.E. selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang telah berusaha untuk selalu mengembangkan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang mengelola Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI ini dengan baik.
2. Prof. Dr. Abdul Hamid, M.S selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang mengelola kampus cukup baik.
3. Dr.(Cand) Eko Yuliawan, S.E, M.Si. Selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI.
4. Drs. Henky Hendrawan, M.M., M.Si.. selaku Ketua Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah berusaha menunjukkan prodi ini dengan akreditasi baik.
5. Sugiharto, S.H., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan ikhlas dan sabar bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dari awal hingga penulis selesai menyusun skripsi ini dengan baik.

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI khususnya Jurusan Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi mengajar penulis hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Para staf dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah melayani dan membantu penulis dengan sepenuh hati.
8. Rekan-rekan mahasiswa/i angkatan 2020 yang telah bersama-sama penulis menjalani masa perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI selama empat tahun dengan penuh suka cita.
9. Alm. Ade Sofyan Ramdhani, suami tercinta yang telah memberikan motivasi dan dukungan penuh kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi dengan baik.
10. Anakku tersayang Risya Khairina Cahyani dan Muhammad Abyaz Sofyan, terima kasih atas senyum dan kebahagiaan yang selalu diberikan, dukunganmu dalam penulisan skripsi ini menjadi lebih berarti dan penuh semangat.
11. Mugeni dan Siti Zubaedah, orang tua yang selalu mendoakan kebaikan untuk penulis.
12. Adang Tazudin dan Indri Hapsari, beserta seluruh kakak yang terus membimbing dan menyemangati adiknya menuju gelar sarjana ini.
13. Kepada Kak Juki, terima kasih atas cinta, dukungan dan dorongan yang tiada henti, telah memberikan saya kekuatan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh sebab itu penulis selalu mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca semuanya. Harapannya, di masa yang akan datang nanti penulis mampu menulis dengan lebih baik lagi. Akhir kata sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga dan semoga kita semua selalu diberikan kesuksesan. Aamiin.

Depok, 18 Juli 2024
Penulis,

LENI MARYATI
NIM:2412008042

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
LEMBARAN SIDANG	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	14
1.2 Identifikasi Masalah	15
1.3 Pembatasan Masalah	16
1.4 Perumusan Masalah	16
1.5 Tujuan Penelitian	16
1.6 Manfaat Penelitian	17
1.7 Sistematika Penulisan	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	19
2.1.1 Kompensasi	19
2.1.2 Kedisiplinan	24
2.1.3 Retensi Karyawan	28
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Konseptual	35
2.4 Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.2 Jenis Penelitian	37
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5 Definisi Operasional Variabel	39
3.6 Teknik Analisis Data	42
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.2 Karakteristik Responden	53
4.1.3 Tanggapan Responden	55
4.1.4 Hasil Uji Kualitas Data	62
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	65
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	67
4.2 Pembahasan	71

BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	73
5.2	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		76
LAMPIRAN		77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Disiplin Kerja	27
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	37
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 3.3	Angka Penafsiran	43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	54
Tabel 4.2	Tanggapan Responden atas Variabel Sistem Kompensasi	56
Tabel 4.3	Tanggapan Responden atas Variabel Kedisiplinan	58
Tabel 4.4	Tanggapan Responden atas Variabel Retensi Karyawan	60
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Kompensasi	63
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan	63
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan	64
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)	66
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Berganda	68
Tabel 4.11	Hasil Uji F	69
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.13	Hasil Uji t (Uji Parsial)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Target Pencapaian	15
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	35
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas	66
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Grafik	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Surat Keterangan Penelitian	77
Lampiran 2.	Kuesioner Penelitian	78
Lampiran 3.	Tabulasi Data	81
Lampiran 4.	Hasil <i>Output</i> SPSS	82
Lampiran 5.	Tabel r, F dan t	88
Lampiran 6.	Kartu Bimbingan	91
Lampiran 7.	Hasil Cek Plagiasi	92
Lampiran 8.	Daftar Riwayat Hidup	93