

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT UGS (untuk nama perusahaan disamarkan) yang berlokasi di Jakarta Utara. PT UGS merupakan sebuah perusahaan teknologi dalam sektor marine. Wilayah operasional perusahaan ini mencakup seluruh Indonesia, dari sabang hingga merauke. Dalam kurun waktu 3 (dua) tahun, PT UGS berhasil meningkatkan penjualannya dan mendapatkan puluhan proyek. PT UGS terus meningkatkan kualitas produk yang mereka jual untuk mengembangkan bisnisnya.

1.1.1 Sejarah Singkat PT UGS

PT UGS didirikan sejak Februari 2021 dan bergerak Objek di bidang jasa teknologi dalam sektor marine yang berlokasi di Kepala Gading, Jakarta Utara. Perusahaan ini merupakan salah satu dari 5 (lima) perusahaan yang tergabung dalam sebuah Holding bernama MH Holdings. Holding ini bergerak di bidang perkapalan, mulai dari kepemilikan kapal hingga ke teknologi yang dibutuhkan di bidang perkapalan.

Menilik perkembangannya, perusahaan ini dalam waktu 3 (Tiga) tahun telah berhasil merealisasikan beberapa proyek besar dan meningkatkan penjualannya. PT UGS berhasil mengembangkan bisnis mereka dalam bidang teknologi khususnya komunikasi. Mereka berhasil mendapatkan puluhan proyek dalam waktu singkat. Sesuai dengan perkembangan dan minat pada para pemilik kapal lainnya, PT UGS semakin memperbanyak kerjasama, meningkatkan kualitas serta penjualan produk hingga ke luar negeri.

1.1.2 Visi, Misi, dan Kultur Perusahaan

PT UGS memiliki visi dan misi yang digunakan sebagai pondasi bagi perusahaan untuk menjalankan usahanya. Sedangkan kultur perusahaan adalah budaya organisasi yang tertanam di perusahaan ini. Visi, misi, dan kultur PT UGS diuraikan sebagaimana berikut.

a. Visi

PT UGS memiliki visi menjadi “*Legendary Successful Company Through Good Business Practise.*” Perusahaan ingin menjadi perusahaan yang sukses melalui praktik bisnis yang baik.

b. Misi

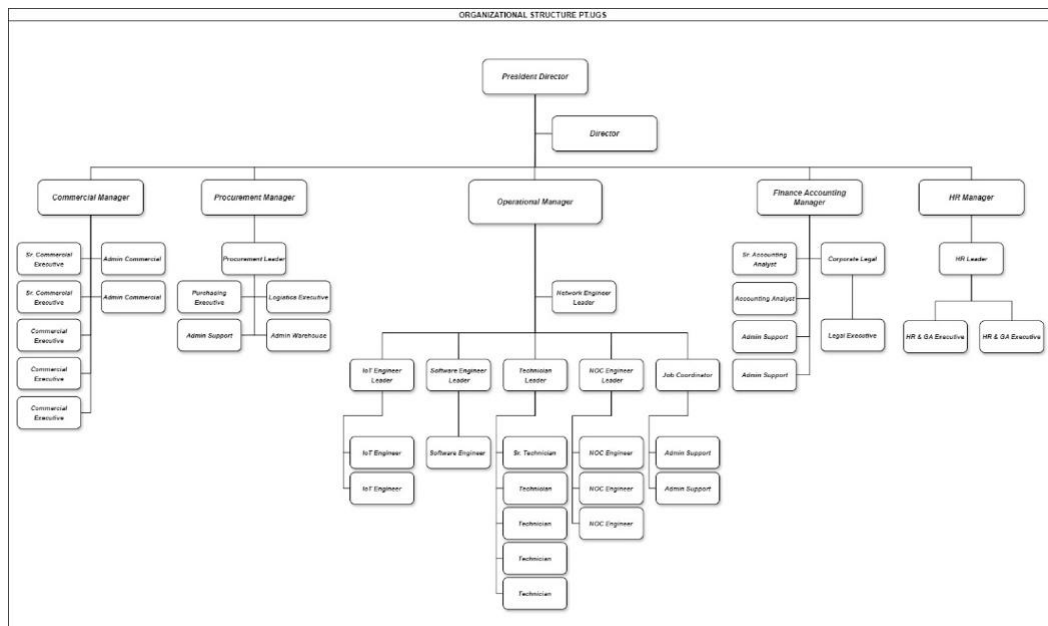
- 1) *Moda Group are dedicated;*
- 2) *Synergy;*
- 3) *Cultural;*
- 4) *Respectful team in priority of win-win partnership;*

c. Kultur

Kultur PT UGS adalah attitude (menampilkan keribadian yang positif dan proaktif di lapangan kerja), integrity (berintegritas dengan bertindak dan berkata jujur), ownership (bertanggung jawab pada pekerjaan), synergy (menunjukkan kerjasama tim yang baik), dan balance (seimbang dalam jiwa, pikiran, hati, dan tubuh). Perusahaan ini meyakini bahwa sikap yang baik adalah kunci untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

1. 1. 3 Struktur Organisasi PT UGS

Stuktur organisasi PT UGS dirancang untuk mempermudah operasional perusahaan agar lebih efektif dan jelas dalam pembagian tanggung jawab yang diberikan. Pada struktur organisasi terdapat President Director, yakni pemimpin perusahaan serta pemilik perusahaan yang di bawahnya terdapat seorang Director, seseorang yang bertanggung jawab dalam memastikan semua operasional perusahaan berjalan lancar dan menjaga kerjasama dengan pihak luar.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT UGS

Sumber: Dokumen Internal PT UGS 2024

Di bawah kepemimpinan *President Director*, PT UGS memiliki beberapa divisi yang setiap divisinya memiliki *Leader* masing-masing. Namun untuk menjalankan setiap proyek, perusahaan ini akan menunjuk seorang PIC untuk bertanggung jawab dalam mengambil setiap keputusan dalam proyek tersebut. Dengan begitu, keputusan dan proses pengerjaan lebih cepat terselesaikan. Cara ini mendorong kinerja yang cepat, tepat dan strategis yang akan disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan. Ini merupakan perwujudan dari visi Perusahaan PT UGS, yakni menjadi perusahaan yang sukses dalam hal menjalankan praktik bisnis yang baik.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, kinerja sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan daya saing suatu organisasi. Perusahaan dituntut untuk tidak hanya mengoptimalkan strategi bisnis, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung performa karyawannya (Pratama & Giovanni, 2021). Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama yang menunjukkan seberapa efektif sebuah organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya (Widodo et al., 2022).

Secara umum, kinerja karyawan dapat diukur melalui produktivitas, kualitas kerja, kedisiplinan, dan keterlibatan mereka dalam aktivitas organisasi (Saefullah & Basrowi, 2022).

Dalam penelitian (Anita dan Sabariah, 2023), indikator kinerja utama atau KPI (key performance metrics) adalah pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan dan kinerja suatu tim, organisasi atau individu dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Fungsi KPI sendiri untuk memantau dan mengevaluasi keberhasilan pencapaian tujuan bisnis atau operasional. KPI (Key Performance Indicators) biasanya berhubungan dengan tujuan spesifik yang dapat diukur secara kuantitatif dan memberikan panduan mengenai apa yang perlu dicapai, sejauh mana tujuan tersebut telah tercapai dan apakah tujuan tersebut telah tercapai atau belum. KPI (Key Performance Indicators) harus selaras dengan strategi bisnis dan dapat diukur secara obyektif, serta harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu. Dengan memantau KPI (Key Performance Indicators) secara rutin, organisasi dapat mengidentifikasi tren, mengevaluasi kinerja, dan mengambil tindakan perbaikan jika diperlukan. KPI (Key Performance Indicator) dapat berbeda-beda tergantung pada jenis organisasi dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, setiap organisasi dapat mengidentifikasi KPI (Key Performance Indicator) yang paling relevan terkait dengan kebutuhannya untuk mengukur dan meningkatkan kinerja di berbagai bidang.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan dalam bentuk kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan seseorang atau kelompok berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan dan waktu dengan maksimal (Antika et.al., 2021).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, termasuk keterampilan individu, motivasi, pengembangan karier, dan lingkungan kerja. Namun, dua faktor yang sering kali diabaikan, tetapi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin dan retensi seperti (Puryanti

et al., 2023). Disiplin kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan retensi karyawan mengacu pada strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan, khususnya mereka yang memiliki keterampilan dan kontribusi tinggi (Tanjung & Mardhiyah, 2023).

Pentingnya disiplin dalam organisasi sudah tidak diragukan lagi. Disiplin yang baik dalam sebuah organisasi akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendorong karyawan untuk bekerja sesuai aturan, serta menghindari perilaku yang merugikan organisasi (Widodo et al., 2022). Disiplin yang diterapkan dengan baik akan membantu meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan kerja, dan memperkuat hubungan kerja antara manajemen dan karyawan (Afandi & Bahri, 2020). Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan penurunan kinerja, peningkatan konflik internal, dan ketidakmampuan organisasi mencapai target yang telah ditetapkan.

Di sisi lain, retensi karyawan menjadi perhatian utama perusahaan dalam mengelola SDM mereka. Turnover atau pergantian karyawan yang tinggi sering kali menjadi masalah serius bagi perusahaan, karena selain menimbulkan biaya tambahan untuk proses rekrutmen dan pelatihan, juga dapat mengganggu stabilitas operasional dan kinerja perusahaan (Diah et al., 2020). Karyawan yang memiliki masa kerja panjang cenderung lebih memahami budaya organisasi, memiliki keterampilan yang lebih matang, dan berpotensi memberikan kontribusi yang lebih signifikan dibandingkan dengan karyawan yang baru direkrut (Diah et al., 2020). Oleh karena itu, retensi karyawan yang baik merupakan salah satu strategi utama dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan organisasi.

PT UGS, disiplin dan retensi karyawan memiliki peran strategis yang besar dalam menentukan kinerja perusahaan. PT UGS merupakan perusahaan yang bergerak di sektor jasa, di mana kinerja karyawan menjadi ujung tombak dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Di sektor jasa, interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan sangat mempengaruhi persepsi pelanggan terhadap kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin

dan memiliki loyalitas tinggi akan lebih mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada citra dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Beberapa penelitian telah menyebutkan bahwa KPI sebagai acuan dalam melihat kinerja karyawan. Kesuksesan kinerja karyawan pada PT UGS dapat dilihat dari Hasil nilai KPI (Key Performance Indicator) pada setiap periode dan memiliki target yang berbeda-beda setiap periode sesuai dengan kondisi organisasi. Dari beberapa faktor penilaian dari tahun 2021 sampai tahun 2023 PT UGS mengalami kenaikan, tetapi belum ada yang dapat mencapai target. Selain itu, peneliti menyertakan data Key Performance Indicator (KPI) dari PT UGS. KPI berguna untuk mengukur performa perusahaan secara objektif. Hasilnya dapat digunakan untuk mengetahui seberapa efektif strategi yang diterapkan perusahaan, membandingkan kondisi internal dan eksternal, melakukan perbaikan kinerja, dan menentukan insentif.

Tabel 1. 1 Perolehan Nilai KPI (Key Performance Indicator) Tahun 2021-2023

Tahun	Target KPI	Nilai Total KPI
2021	80	69.1
2022	90	82
2023	97	94

Sumber : Data Internal Perusahaan PT.UGS 2024

Berdasarkan data Internal PT UGS memiliki target nilai KPI (*Key Performance Indicator*) yang berbeda-beda disesuaikan dengan pertimbangan *management* dan kondisi perusahaan. Menurut Data Internal PT UGS 2024 pada Tabel 1.1 menunjukkan nilai total KPI yang tidak mencapai target, meskipun tren nya meningkat namun target dan total KPI yang terserap belum maksimal, missal pada tahun 2021 total KPI tercapai 69.1 namun target nya 80. Hal ini mengartikan bahwa perlu maksimalnya nilai retensi dan kurangnya kedisiplinan dari karyawan.

Organisasi selalu berusaha agar karyawannya bertahan dalam jangka waktu yang lama. Berbagai upaya dilakukan organisasi untuk mempertahankan karyawannya karena setiap perusahaan harus memiliki keunggulan yang dapat

bersaing dengan perkembangan jaman. Kedisiplinan karyawan merupakan fondasi utama dalam menciptakan kinerja yang unggul. Di lingkungan kerja PT UGS yang bergerak di sektor jasa teknologi marine, kedisiplinan berperan sebagai penentu utama tercapainya target kerja yang spesifik dan terukur, seperti Key Performance Indicator (KPI). Karyawan yang disiplin akan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan jam kerja, tata tertib internal, dan standar operasional prosedur, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi waktu, dan minimnya kesalahan kerja. Disiplin yang konsisten juga memperkuat budaya kerja yang profesional, menjaga ritme kerja tim, dan memastikan bahwa setiap individu menjalankan tanggung jawabnya dengan optimal. Hal ini sesuai dengan temuan Prasetyo dan Marlina (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, dalam konteks PT UGS, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian kinerja yang ditargetkan perusahaan.

PT UGS memprioritaskan *win-win relationship* antara PT UGS dengan klien (pelanggan). Kualitas pelayanan yang mereka berikan terus dibenahi dari waktu ke waktu, termasuk membenahi kualitas sumber daya manusia yang mengisi setiap jabatan. Perusahaan ini rutin mengadakan kegiatan *training* untuk mengembangkan kompetensi dan sikap karyawannya. Selama bekerja, ada beberapa tata tertib yang harus dipatuhi karyawan PT UGS, yaitu:

Tata Tertib Kehadiran:

1) Jam kerja karyawan (8 jam/hari)

Senin s/d Kamis: 08.30 WIB – 17.00 WIB dengan waktu istirahat (12.00 WIB – 13.00 WIB)

Jumat: 08.30 WIB – 17.30 WIB dengan waktu istirahat (11.30 WIB – 13.00 WIB)

Khusus untuk pekerja lapangan, jam kerja disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi pekerjaan.

- 2) Karyawan diwajibkan untuk hadir tepat waktu, memulai dan mengakhiri pekerjaan dengan mengisi daftar kehadiran yang telah disediakan tanpa diwakilkan oleh siapapun.

Tata Tertib Umum:

- 1) Karyawan dilarang melakukan perbuatan yang menimbulkan keributan/perkelahian di lingkungan pekerjaan dan/atau melakukan perbuatan yang melanggar tata tertib.
- 2) Karyawan diwajibkan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengemban tanggung jawab yang telah dibebankan sebaik mungkin.
- 3) Karyawan diwajibkan untuk menaati program yang telah ditargetkan dan mematuhi perintah atasan, baik yang diberikan secara lisan maupun melalui tulisan.
- 4) Karyawan dilarang membocorkan data perusahaan yang sifatnya rahasia kepada pihak manapun, dengan alasan apapun.
- 5) Karyawan dilarang menggunakan alat transportasi milik perusahaan untuk keuntungan pribadi dan tanpa izin atasan.
- 6) Karyawan diperkenankan untuk memperhatikan etika berpakaian yang sopan dan rapi.
- 7) Karyawan diperkenankan untuk memelihara fasilitas yang diberikan perusahaan.

(Sumber: Dokumen Internal PT UGS 2024)

Tata tertib yang telah ditetapkan oleh PT UGS tentu harus dipatuhi oleh seluruh karyawan di perusahaan ini. Apabila karyawan melakukan pelanggaran, sanksi akan diberikan. Akan tetapi, pelanggaran terhadap tata tertib di PT UGS sejauh ini jarang terjadi. Jumlah karyawan yang bekerja di PT UGS pada tahun 2024 adalah 78 orang, termasuk tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terampil. Untuk mengetahui etos kerja karyawannya, peneliti menyajikan data keterlambatan dan ketidak hadiran karyawan PT UGS yang dirampung oleh perusahaan dari tahun 2021-2023. Adapun rumus perhitungan tingkat absensi menurut (Nikmah & Nugraha 2021) adalah sebagai berikut:

$$Tidak\ Hadir = \frac{Jumlah\ Absensi}{Jumlah\ Karyawan \times Jumlah\ Hari\ Kerja} \times 100\%$$

$$Keterlambatan = \frac{Jumlah\ Terlambat}{Jumlah\ Karyawan \times Jumlah\ Hari\ Kerja} \times 100\%$$

Tabel 1. 2 Tingkat keterlambatan dan ketidak hadiran Karyawan
PT UGS Periode (2021-2023)

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari/Tahun)	Rata-rata telat dalam serhari (orang)	Tingkat Karywan terlambat (%)	Tingkat Tidak Hadir (%)
2021	35	245	10	28,5	1,119
2022	40	245	7	17,5	0,73
2023	72	245	3	4,1	0,27

Sumber: Dokumen Internal PT UGS 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan terendah terjadi pada tahun 2023, yakni ketidakhadiran sebesar 0,27% dan keterlambatan 4,1%. Sementara tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan tertinggi terjadi pada tahun 2021, yakni ketidakhadiran sebesar 1,119% dan keterlambatan 28,5%. Untuk menjaga kinerja karyawannya, PT UGS memberikan batasan maksimal 1% untuk ketidakhadirannya dan memberikan batas masimal 5% untuk keterlambatan pada setiap tahunnya. Artinya, absensi karyawan PT UGS pada setiap tahunnya yang telah berjalan di tahun 2023 tergolong baik.

Disiplin juga merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi peningkatan kinerja Disiplin membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja sehingga kinerjanya akan lebih baik. Karyawan yang memiliki disiplin akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun motivasi karyawan. Disiplin harus dibangun pada setiap karyawan sejak usia dini (Suyanto, 2018)

Retensi karyawan, di sisi lain, berkaitan langsung dengan aspek stabilitas dan kontinuitas tenaga kerja dalam organisasi. Karyawan yang bertahan dalam jangka waktu lama memiliki pemahaman yang lebih dalam terhadap sistem kerja

perusahaan, nilai budaya, serta kebutuhan pelanggan. Di PT UGS, yang banyak menangani proyek jangka panjang dan berteknologi tinggi, keberadaan karyawan berpengalaman sangat penting untuk menjaga konsistensi kualitas layanan. Strategi retensi yang berhasil—seperti pemberian jalur karier yang jelas, penghargaan, serta kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan—akan meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan komitmen mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan standar tinggi, yang secara langsung berdampak pada kinerja individu maupun organisasi. Hal ini ditegaskan oleh Sadiyah et al. (2017) bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan merasa dihargai cenderung memberikan kontribusi kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Retensi merupakan upaya untuk mempertahankan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. bahwa terdapat pengaruh langsung positif retensi karyawan terhadap kinerja. Ini menunjukan bahwa semakin baik retensi karyawan akan mengakibatkan peningkatan kinerja. Kinerja karyawan merupakan output atas proses kerja karyawan, baik diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Asep Dadan Suhendar, 2021).

PT UGS terus berupaya meningkatkan nilai retensi karyawan pada setiap periodenya guna mendukung kemajuan kualitas karyawan perusahaan. Penilaian dapat dilihat dari data tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 berikut yang menunjukkan adanya peningkatan.

Tabel 1. 3 Perolehan Nilai Retensi Tahun 2021-2023

TAHUN	Target	Nilai Retensi
2021	10	7
2022	10	8
2023	10	8.5

Sumber : Data Internal Perusahaan PT.UGS 2024

Nilai retensi merupakan salah satu indikator yang berpengaruh pada PT UGS dengan harapan semakin tinggi nilai retensi yang diperoleh maka semakin

tinggi semakin baik kualitas karyawan yang ada di perusahaan. Upaya perusahaan untuk mencapai target nilai retensi dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya penghargaan, kompensasi, kepemimpinan, pengembangan karir, pelatihan, serta kepuasan kerja (Adzka dan Perdhana, 2017).

Kedisiplinan dan retensi karyawan saling berkaitan dalam membentuk kualitas SDM yang mendukung pencapaian kinerja organisasi. Di PT UGS, kedisiplinan menjadi indikator profesionalisme yang penting dalam menjaga efisiensi kerja dan ketepatan waktu pelayanan. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja sesuai tanggung jawab tanpa pengawasan intensif, yang tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang stabil. Kondisi ini turut mendorong tingkat retensi yang tinggi, karena karyawan merasa nyaman dan terarah. Sebaliknya, rendahnya disiplin berpotensi menurunkan kinerja akibat disorganisasi dan lemahnya kepatuhan terhadap aturan (Antika et al., 2021; Juliana et al., 2021). Dengan demikian, kedisiplinan tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga menjadi dasar terbentuknya retensi yang kuat, yang keduanya berkontribusi pada keberhasilan kinerja karyawan di PT UGS.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang perlu dianalisis lebih lanjut terkait disiplin dan retensi karyawan di PT UGS. Pertama, bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini? Karyawan yang disiplin umumnya memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, karena mereka mampu mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, apakah hal ini juga berlaku di PT UGS, di mana sifat pekerjaan di sektor jasa mungkin memiliki tantangan tersendiri terkait penerapan disiplin?

Kedua, bagaimana strategi retensi yang diterapkan oleh PT UGS dalam mempertahankan karyawan mereka, khususnya mereka yang memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja perusahaan? Retensi karyawan yang baik dapat mengurangi turnover dan memastikan bahwa perusahaan tetap memiliki SDM yang kompeten untuk menjalankan operasionalnya. Namun, apakah PT UGS telah berhasil mengimplementasikan strategi retensi yang efektif, dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan?

Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah, penelitian ini akan dibatasi pada beberapa aspek utama. Penelitian hanya akan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT UGS. Variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kompensasi, dan pengembangan karier tidak akan dibahas secara mendalam dalam penelitian ini. Selain itu, objek penelitian ini hanya mencakup karyawan PT UGS, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasi ke perusahaan lain dengan kondisi yang berbeda.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan dan retensi terhadap kinerja karyawan di PT UGS. Untuk menjawab fokus tersebut, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT UGS?
2. Bagaimana retensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT UGS?
3. Bagaimana kedisiplinan kerja dan retensi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT UGS?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT UGS.
2. Untuk menganalisis pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT UGS.
3. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan retensi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT UGS.

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1.5.1 Manfaat untuk Perusahaan

- 1) Menyediakan wawasan dan pemahaman terhadap pimpinan dan pihak manajemen perusahaan agar senantiasa memperhatikan Kedisiplinan kerja dan retensi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan
- 2) Memberikan masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan kinerja karyawan yang dimiliki saat ini
- 3) Memberikan kesadaran terhadap karyawan yang diharapkan dapat memperbaiki kedisiplinan kerja dan meningkatkan nilai retensi agar meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat untuk akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi literatur dalam akademik dengan menguji pengaruh kedisiplinan dan retensi dalam sebuah perusahaan, untuk memperluas wawasan dan pemahaman teoritis pengaruh Kedisiplinan dan Retensi terhadap kualitas karyawan.

1.5.3 Manfaat pihak lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan untuk melakukan penelitian di masa mendatang, pengembangan ide baru dan digunakan sebagai pertimbangan untuk sebuah perusahaan yang mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Proposal penelitian ini terdiri atas beberapa bab, yakni:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari:

- 1) Landasan teori yang berisi tentang pembahasan pengertian mengenai Kinerja karyawan, Kedisiplinan, dan kinerja karyawan.
- 2) Hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi dua bagian, yakni bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Hasil penelitian diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi jawaban akhir dari pertanyaan penelitian dan menyajikan saran yang bermanfaat.