BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesatnya laju pertumbuhan perekonomian pada saat ini memacu meningkatnya perekonomian nasional. Hal ini menyebabkan timbulnya persaingan yang tajam antara para pelaku-pelaku ekonomi, terutama para pengusaha yang perusahaannya berskala, yang menguasai sektor-sektor penting dalam perekonomian, untuk dapat terus bertahan dalam kondisi persaingan ini, para pengusaha dituntut untuk dapat mengatur, mengendalikan, dan mengoprerasionalkan kegiatan-kegiatan usahanya seefektif dan seefisien mungkin, sehingga kualitas mutu dan kreadibilitas perusahaan dapat terjaga dengan baik

Disiplin dan moril karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat. Dalam melakukan suatu pekerjaan seringkali terjadi kesalahpahaman tentang makna dari disiplin kerja, banyak orang yang beranggapan bahwa kedisiplinan adalah karyawan yang datang dan pulang tepat pada waktunya. Padahal bukan hanya waktu yang bisa dijadikan tolak ukur kedisiplinan. Karena menurut Malayu Hasibuan (2000 : 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku,Oleh karena itu kedisiplinan tidak bisa dipaksakan dan itu harus timbul dari diri sendiri.

Dengan disiplin segala sesuatu yang telah ditargetkan oleh perusahaan dapat terealisasi dalam bentuk apapun.

Memandang pentingnya disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas kerja maka komitmen karyawan dan perusahaan menjadi peranan yang sangat penting. Tingkat produktivitas perusahaan menunjukkan seberapa baik perusahaan menangani masalah emosional dan kesejahteraan karyawan. Karyawan ingin dihargai secara jasmani dan rohani. Penghargaan secara rohani artinya orang ingin dihargai keberadaannya, prestasi dan memiliki kekuasaan area kerjanya sedangkan penghargaan secara jasmani artinya cara perusahaan menetapkan nilai upah yang diterima karyawannya untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sedangkan Produktivitas menurut Husein Umar (1999 : 9) adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari kemarin.

Adapun penelitian ini dilakukan disuatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa foto, yang beralamatkan di Jl. Lingkaran No. 68/69 Palembang. Dimana perusahaan ini mempunyai masalah tentang disiplin kerja karyawan. Oleh karena nya masalah pelanggaran disiplin kerja ini mempengaruhi aktivitas yang sangat penting dalam perusahaan yaitu produktivitas kerja. Dapat kita lihat dari tabel seperti data jumlah karyawan, absensi karyawan, data jam kerja, keterlambatan karyawan/menit, karyawan yang pulang lebih awal, data pelanggaran yang dibuat karyawan secara keseluruhan, dan data produktivitas perusahaan.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan

Tahun 2003-2004

Keterangan	Tahun 2003	Tahun 2004
Designer grafis	10	7
Fotografer	2	3
Customer service	6	7
Front office	3	4
Kasir	2	2
Administrasi	2	2
Jumlah karyawan	25 orang	25 orang

Sumber : Foto Studio Raja Palembang

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada tahun 2003 dan 2004 adalah sebanyak 25 orang, tidak ada penurunan jumlah karyawan, tetapi pada bagian karyawan *designer grafis* mengalami penurunan dari tahun 2003 yang berjumlah 10 orang menjadi 7 orang padahal karyawan bagian *designer grafis* ini yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan jasa foto khususnya untuk pengeditan foto. Berikut ini akan ditampilkan data absensi karyawan.

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan

Tahun 2003

Bulan	Absensi yang disebabkan			Jumlah hari absensi
	Izin	Sakit	Mangkir	
Januari	1	-	4	5
Februari	2	-	2	4
Maret	-	2	1	3
April	1	1	2	4
Mei	3	1	1	5
Juni	1	3	2	6
Juli	3	-	-	3
Agustus	3	-	1	4
September	1	-	2	3
Oktober	1	2	1	4
November	3	-	1	4
Desember	1	2	1	4
Rata-rata absensi/bulan	$\frac{20}{12} = 1{,}65$	$\frac{11}{12} = 0{,}91$	$\frac{18}{12} = 1{,}5$	$\frac{49}{298} = 0{,}164$

Sumber : Foto Studio Raja Palembang

Dari tabel dapat dilihat bahwa absensi pada tahun 2003 banyak karyawan yang absen yaitu karyawan yang izin sebesar 1,65 sakit sebesar 0,91 dan karyawan yang mangkir sebesar 1,5 dan untuk total jumlah absensi/bulan 0,164 (total jumlah absensi setahun dibagi hari kerja efektif). Dari tabel dapat diartikan bahwa tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan pada perusahaan sangat tinggi. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja karyawan sangat buruk. Berikut ini akan ditampilkan tingkat absensi pada tahun 2003.

Tabel 1.3

Data Tingkat Absensi Karyawan

Tahun 2003

Bulan	Hari kerja yang hilang	Jumlah hari kerja	Tingkat absensi
Januari	5	25	$\frac{5}{25} x100\% = 20\ \%$
Februari	4	23	$\frac{4}{23} x100\% = 17{,}39\ \%$
Maret	3	26	$\frac{3}{26} x100\% = 11{,}53\ \%$
April	4	22	$\frac{4}{22} x100\% = 18{,}18\ \%$
Mei	5	26	$\frac{5}{26} x100\% = 19{,}23\ \%$
Juni	6	24	$\frac{6}{24} x100\% = 25\ \%$
Juli	3	26	$\frac{3}{26} x100\% = 11{,}53\ \%$
Agustus	4	26	$\frac{4}{26} x100\% = 15{,}38\ \%$
September	3	26	$\frac{3}{26} x100\% = 15{,}53\ \%$
Oktober	4	25	$\frac{4}{25} x100\% = 16\ \%$
November	4	26	$\frac{4}{26} x100\% = 15{,}38\ \%$
Desember	4	23	$\frac{4}{23} x100\% = 17{,}39\ \%$
Rata-rata	49	298	$\frac{198{,}54}{12} = 16{,}54\ \%$

Sumber : Foto Studio Raja Palembang

Menurut Malayu Hasibuan (2002 : 51) rumus mencari tingkat absensi adalah sebagai berikut :

$$\text{tingkat absensi} = \frac{\text{jumlah hari kerja karyawan yang hilang}}{\text{jumlah hari kerja perbulan}} x100\%$$

Dari tabel diatas dapat diartikan bahwa total tingkat absensi karyawan pada tahun 2003 cukup tinggi yaitu sebesar 16,54 % yang artinya pelanggaran yang dibuat karyawan pada perusahaan mengenai disiplin kerja sangat bermasalah, hal ini dapat berakibat buruk bagi kelangsungan aktivitas perusahaan yang dapat menghambat pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Berikut ini akan ditampilkan tabel absensi karyawan tahun 2004.

Tabel 1.4

Data Absensi Karyawan

Tahun 2004

Bulan	Absensi yang disebabkan			Jumlah hari absensi
	Izin	Sakit	Mangkir	
Januari	2	1	3	6
Februari	1	-	7	8
Maret	3	2	2	7
April	-	3	2	5
Mei	4	3	1	8
Juni	-	1	4	5
Juli	3	4	2	9
Agustus	3	1	1	5
September	5	1	1	7
Oktober	3	2	2	7
November	4	1	3	8
Desember	6	-	4	10
Rata-rata absensi/bulan	$\frac{34}{12} = 2{,}83$	$\frac{19}{12} = 1{,}58$	$\frac{32}{12} = 2{,}66$	$\frac{85}{298} = 0{,}285$

Sumber : Foto Studio Raja Palembang

Dari tabel dapat dilihat bahwa absensi pada tahun 2004 banyak karyawan yang absen yaitu karyawan yang izin sebesar 2,83 sakit sebesar 1,58 dan karyawan yang mangkir sebesar 2,66 dari tabel dapat diartikan bahwa tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan pada perusahaan sangat tinggi dengan

total jumlah absensi/bulan 0,285 bila dibandingkan absensi pada tahun 2003, hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja karyawan sangat buruk. Berikut ini akan ditampilkan tingkat absensi karyawan pada tahun 2004.

Tabel 1.5

Data Tingkat Absensi Karyawan

Tahun 2004

Bulan	Hari kerja yang hilang	Jumlah hari kerja	Tingkat absensi
Januari	6	26	$\frac{6}{26} x100\% = 23,07\ \%$
Februari	8	24	$\frac{8}{24} x100\% = 33,33\ \%$
Maret	7	25	$\frac{7}{25} x100\% = 28\ \%$
April	5	23	$\frac{5}{23} x100\% = 21,73\ \%$
Mei	8	25	$\frac{8}{25} x100\% = 32\ \%$
Juni	5	25	$\frac{5}{25} x100\% = 20\ \%$
Juli	9	26	$\frac{9}{26} x100\% = 34,61\ \%$
Agustus	5	26	$\frac{5}{26} x100\% = 19,23\ \%$
September	7	25	$\frac{7}{25} x100\% = 28\ \%$
Oktober	7	26	$\frac{7}{26} x100\% = 26,92\ \%$
November	8	26	$\frac{8}{26} x100\% = 30,76\ \%$
Desember	10	24	$\frac{10}{24} x100\% = 41,66\ \%$
Rata-rata	85	298	$\frac{339,31}{12} = 28,27\ \%$

Sumber : Foto Studio Raja Palembang

Dari tabel diatas dapat diartikan bahwa total tingkat absensi karyawan pada tahun 2004 mengalami kenaikan yaitu sebesar 28,27 % bila dibandingkan dengan tingkat absensi karyawan pada tahun 2003 yaitu sebesar 16,54 % hal ini dapat diartikan pelanggaran yang dibuat oleh perusahaan mengenai disiplin sangat tinggi, bila hal ini terjadi terus-menerus dalam perusahaan akan berakibat buruk bagi kelangsungan aktivitas perusahaan yang menghambat pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Berikut ini ditampilkan jam kerja yang diterapkan perusahaan.

Tabel 1.6

Data Jam Kerja Perusahaan

Tahun 2003-2004

Hari	Masuk kerja	Jam istirahat	Jam pulang	Keterangan
Senin	9.00	12.00 – 12.30	20.00	Setiap karyawan mempunyai hari libur 1 hari bergiliran, kecuali hari minggu semua karyawan wajib masuk kerja
Selasa	9.00	12.00 – 12.30	20.00	
Rabu	9.00	12.00 – 12.30	20.00	
Kamis	9.00	12.00 – 12.30	20.00	
Jumat	9.00	12.00 – 12.30	20.00	
Sabtu	9.00	12.00 – 12.30	20.00	
Minggu	9.00	12.00 – 12.30	18.00	

Sumber : Foto Studio Raja Palembang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perusahaan menerapkan jam masuk kerja pukul 9.00 pagi setiap hari tidak kecuali hari minggu pukul 9.00 pagi, sedangkan untuk jam istirahat pukul 12.00-12.30 setiap hari, untuk jam pulang kerja perusahaan menerapkan sampai pukul 20.00 atau pukul 8 malam setiap hari kecuali hari minggu yang hanya sampai pukul 18.00 sore atau pukul 6 sore.tetapi setiap karyawan memiliki hari libur 1 hari bergiliran yang telah ditetapkan

perusahaan, kecuali hari minggu semua karyawan diwajibkan untuk tetap masuk kerja. Berikut ini akan ditampilkan data frekuensi keterlambatan karyawan dalam menit.

Tabel 1.7

Data Frekuensi Keterlambatan Karyawan

Tahun 2003

(Dalam menit)

Bulan	Jumlah karyawan	0-10	15-30	>30	Total
Januari	25	6	3	1	10
Februari	25	5	2	1	8
Maret	25	8	4	3	12
April	25	4	1	1	6
Mei	25	5	2	0	7
Juni	25	10	4	0	14
Juli	25	3	1	1	5
Agustus	25	3	5	2	10
September	25	7	0	3	10
Oktober	25	0	3	0	3
November	25	0	4	2	6
Desember	25	5	2	2	9
Total	25	56	31	16	103

Sumber : Foto Studio Raja Palembang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa frekuensi kerterlambatan kerja yang dilakukan karyawan sangat tinggi pada tahun 2003 yaitu dari 0-10 menit sebanyak 56 kali, 15-30 menit sebanyak 31 kali dan > 30 menit sebanyak 16 kali, sehingga dapat diartikan bahwa pelanggaran waktupun sangat berpengaruh bagi kedisiplinan kerja bagi perusahaan. Berikut ini adalah data frekuensi keterlambatan kerja karyawan pada tahun 2004 untuk membandingkan rendah atau tingginya frekuensi keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan.

Tabel 1.8

Data Frekuensi Keterlambatan Karyawan

Tahun 2004

(Dalam menit)

Bulan	Jumlah karyawan	0-10	15-30	>30	Total
Januari	25	5	2	0	7
Februari	25	4	2	1	7
Maret	25	3	6	2	11
April	25	7	4	0	11
Mei	25	6	2	2	10
Juni	25	3	3	2	8
Juli	25	0	0	0	0
Agustus	25	10	0	3	13
September	25	5	2	0	7
Oktober	25	7	5	2	14
November	25	6	5	5	16
Desember	25	5	3	3	11
Total	25	61	34	20	115

Sumber : Foto Studio Raja Palembang

Dari tabel datas dapat diartikan bahwa frekuensi keterlambatan kerja cukup tinggi yang dilakukan karyawan dengan total sebanyak 115 kali untuk tahun 2004, bila dibandingkan tahun sebelumnya yaitu tahun 2003 sebanyak 103 kali maka selisihnya adalah 12, maka dapat diartikan bahwa keterlambatan karyawan merupakan bagian dari disiplin kerja hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Berikut ini akan ditampilkan tabel karyawan yang pulang lebih awal dalam menit.

Tabel 1.9

Data Karyawan Yang Pulang Lebih Awal

Tahun 2003

(Dalam menit)

Bulan	Jumlah karyawan	5-10	15-30	>30	Total
Januari	25	4	2	0	6
Februari	25	2	1	1	4
Maret	25	2	1	2	6
April	25	3	2	2	7
Mei	25	4	0	0	4
Juni	25	2	2	0	4
Juli	25	1	3	2	6
Agustus	25	5	2	1	8
September	25	4	2	3	9
Oktober	25	5	0	0	5
November	25	1	0	0	1
Desember	25	4	2	3	9
Total	25	38	17	14	69

Sumber : Foto Studio Raja Palembang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang melanggar waktu pulang kerja, yaitu 5-10 menit jumlah karyawan yang pulang lebih awal sebanyak 38 kali, 15-30 menit sebanyak 17 kali, dan > 30 menit sebanyak 14 kali. Hal ini membuktikan karyawan tidak disiplin terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan. Berikut ini akan ditampilkan data karyawan yang pulang lebih awal/menit tahun 2004 untuk membandingkan apakah ada kenaikan jumlah atau sebaliknya.

Tabel 1.10

Data Karyawan Yang Pulang Lebih Awal

Tahun 2004

(Dalam menit)

Bulan	Jumlah karyawan	5-10	15-30	>30	Total
Januari	25	4	3	1	8
Februari	25	2	1	0	3
Maret	25	5	3	2	10
April	25	4	2	2	8
Mei	25	6	0	0	6
Juni	25	4	1	3	8
Juli	25	5	2	2	9
Agustus	25	5	4	3	12
September	25	3	1	1	5
Oktober	25	2	0	3	5
November	25	6	3	1	10
Desember	25	2	1	0	3
Total	25	48	17	14	87

Sumber : Foto Studio Raja Palembang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa adanya kenaikan yang cukup besar pada pelanggaran yang dibuat karyawan pada waktu jam pulang kerja, tahun 2003 karyawan yang pulang lebih awal total jumlah adalah sebanyak 69 kali sedangkan pada tahun 2004 menjadi 87 kali. Berikut ini merupakan keseluruhan tabel disiplin kerja yang dilanggar karyawan di perusahaan.

Tabel 1.11

Data Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan

Tahun 2003-2004

No	Keterangan	Jumlah karyawan	2003	2004
1	Tidak masuk kerja tanpa kabar	25 orang	18 orang	32 orang
2	Masuk kerja sering terlambat > 30 menit		16 orang	20 orang
3	Meninggalkan tempat kerja tanpa seizin pimpinan		20 orang	27 orang
4	Tidak tepat waktu dalam penyelesaian foto yang sudah jatuh tempo pengambilannya		7 orang	13 orang
5	Pulang kerja belum saat waktunya		69 kali	87 kali
6	Malas dan tidak berinisiatif dalam pekerjaan		20 orang	28 orang

Sumber : Foto Studio Raja Palembang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja yang dilanggar pada tahun 2004 mengalami kenaikan jumlah dibandingkan pada tahun 2003, yaitu pada pelanggaran yang dibuat karyawan tidak masuk kerja tanpa kabar sebanyak 32 orang padahal tahun 2003 pelanggaran hanya sebanyak 18 orang, untuk pelanggaran karyawan masuk kerja sering terlambat >30 menit pada tahun 2003 berjumlah 16 orang menjadi 20 orang pada tahun 2004, pelanggaran lain yaitu karyawan yang tidak tepat waktu dalam penyelesaian foto yang jatuh tempo pengambilannya pada tahun 2003 sebanyak 7 orang menjadi 13 orang pada tahun 2004, pelanggaran karyawan yang pulang kerja lebih awal juga mengalami kenaikan jumlah dari tahun 2003 sebanyak 69 kali menjadi 87 kali pada tahun

2004, sedangkan pelanggaran karyawan yang malas dan tidak berinisiatif juga mengalami kenaikan jumlah pada tahun 2003 berjumlah 20 kali menjadi 28 kali pada tahun 2004, pada pelanggaran karyawan yang malas dan tidak berinisiatif dilihat dari *video camera* yang dipasang disetiap sudut ruangan, sehingga pimpinan perusahaan dapat langsung melihat aktivitas kerja karyawannya. Apabila pelanggaran dilakukan terus-menerus maka dapat berdampak pada terhambatnya aktivitas perusahaan, dan dampak yang paling dirasakan oleh perusahaan adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini dihubungkan dengan pelanggaran yang dibuat karyawan yaitu pelanggaran yang tidak tepat waktu dalam penyelesaian foto yang sudah jatuh tempo pengambilannya, dan pelanggaran karyawan yang malas dan tidak berinisiatif dalam pekerjaannya, berikut ini akan ditampilkan data produktivitas kerja karyawan pada tahun 2003-2004.

Tabel 1.12
Data Produktivitas Kerja Karyawan
Tahun 2003-2004

Tahun	Jml karyawan	Hari kerja	Jam kerja	Jml Penjualan jasa	realisasi	Target	Tingkat pencapaian	Produktivitas
2003	25	298	9,5 jam	15 ribu	130 jt	150 jt	86,66 %	21,19 %
2004	25	298	9,5 jam	13 ribu	100 jt	130 jt	76,92 %	18,36 %

Sumber : Foto Studio Raja Palembang

Rumus mencari tingkat produktivitas karyawan menurut Husein Umar (2005 : 157) adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Produktivitas} = \frac{\text{jumlah yang dihasilkan}}{\text{jumlah karyawan x hari kerja x jam kerja}}$$

Dari tabel diatas hasil perhitungan tingkat pencapaian didapat dari pendapatan atau realisasi dibagi dengan target penjualan. Sedangkan hasil perhitungan tingkat produktivitas didapat dari jumlah penjualan jasa dibagi dengan jumlah karyawan dikalikan hari kerja dikalikan jam kerja.

Dari tabel diatas adanya penurunan tingkat pencapaian penjualan perusahaan dari tahun 2003 sebesar 86,66 % menjadi 76,92 % pada tahun 2004, sedangkan produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan dari 21,19 % pada tahun 2003 menjadi 18,36 % pada tahun 2004 hal ini berarti perusahaan tidak dapat merealisasikan target yang ingin dicapai perusahaan. Dari hal-hal tersebut diatas,maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang

" Persepsi Karyawan Terhadap Peraturan dan Kebijakan Perusahaan pada Foto Studio Raja Palembang".

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Persepsi Karyawan Terhadap Peraturan dan Kebijakan Perusahaan pada Foto Studio Raja Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui Persepsi Karyawan Terhadap Peraturan dan Kebijakan Perusahaan pada Foto Studio Raja Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Menambah pengetahuan dan pengalaman. Peneliti dapat menerapkan ilmu-ilmu yang telah di terima selama kuliah, sekaligus membandingkan antara teori yang telah diperoleh selama kuliah dengan situasi di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

   Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk mengatasi masalah yang dihadapi perusahaan dalam hal peraturan dan kebijakan perusahaan .

3. Bagi Masyarakat

   Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pihak yang berkepentingan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

   Penelitian ini dilakukan di Foto Studio Raja Palembang yang terletak di Jalan Lingkaran No. 68/69 Palembang

2. Subjek dan Objek Penelitian

   Subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 25 orang. Dan Objek dari penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan .

3. Jenis Data

kumpulkan

a. Data Primer

Adalah ~~sumber~~ data yang langsung diterima oleh pengumpul data, yang dalam hal ini penulis memperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden.

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dari perusahaan dan diolah lagi oleh penulis, seperti data pelanggaran yang dilakukan karyawan, dan data produktivitas kerja karyawan.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab secara langsung kepada pimpinan perusahaan mengenai jumlah karyawan, absensi karyawan, jam kerja yang diterapkan perusahaan, keterlambatan karyawan/menit, karyawan yang pulang lebih awal, dan data produktivitas perusahaan. Kemudian menyiapkan beberapa pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa untuk diajukan kepada karyawan.

b. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis. Adapun skala pengukuran yang dipakai oleh penulis yaitu dengan menggunakan Skala Likert. Menurut pengertian Sugiono (2001 : 56) Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan penilaian sebagai berikut :

Sangat tidak puas : memiliki nilai 1

Tidak puas : memiliki nilai 2

Ragu-ragu : memiliki nilai 3

Puas : memiliki nilai 4

Sangat puas : memiliki nilai 5

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis kualitatif

Yaitu suatu metode yang memusatkan perhatian kepada suatu masalah yang ada dimulai dengan mengumpulkan data, mengklasifikasikan data, menganalisis data dan kemudian mengambil kesimpulan berdasarkan kenyataan yang ada.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini disusun untuk lebih mengarahkan dan mempermudah dalam melakukan pembahasan. Sehingga mampu memberikan penjelasan yang terarah pula kepada pihak yang berkepentingan atas skripsi ini. Adapun sistematika pembahasan yang dapat disajikan meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat berbagai teori yang berhubungan dengan isi antaranya pengertian manajemen sumber daya manusia, penegrtian kedisiplinan, tujuan didiplin kerja secara umum, macam-macam disiplin kerja, prinsip-prinsip disiplin kerja dan pengertian produktivitas.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini diuraikan data mengenai keadaan umum perusahaan yang menjadi titik tolak dalam melakukan analisa dan pembahasan mengenai permasalahan yang di hadapi perusahaan, meliputi : Sejarah singkat perusahaan, Struktur organisasi dan pembagian tugas-tugas, aktivitas perusahaan secara umum.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dilakukan analisis dan pembahasan mengenai disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penulisan skripsi ini, di mana akan disusun suatu kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi kepentingan perusahaan dan pihak lain.