

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Setiap aktivitas organisasi yang berjalan dengan baik maka sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi untuk mencapai suatu organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan (Aritonang et al., 2024). Sumber daya manusia adalah bagian penting organisasi dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Ketika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki standar kebutuhan perusahaan, maka perusahaan akan terjadi kemunduran serta tidak mampu dalam berkembang mengikuti perubahan (Sahara & Pramana, 2018). Sumber daya manusia suatu hal yang harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. salah satu modal kerja dari suatu organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Anggraini et al., 2024).

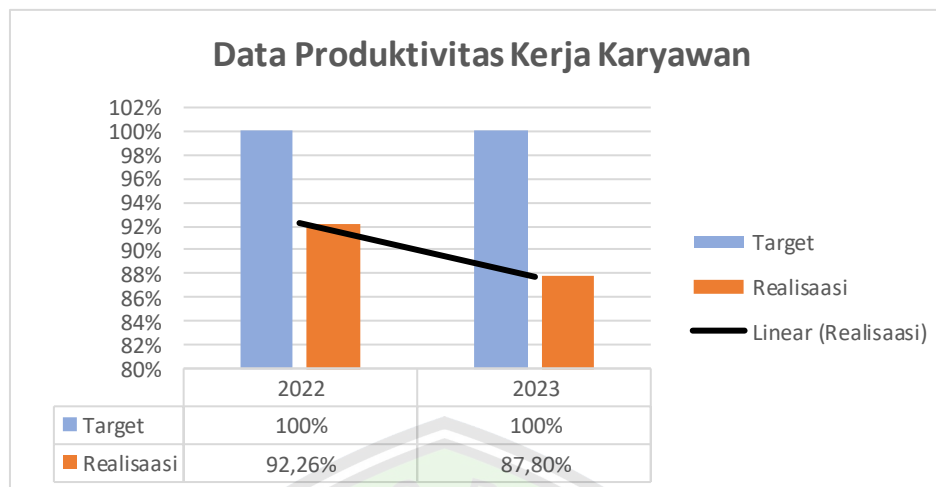
Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menjalankan kegiatan bisnis baik berupa barang maupun jasa, yang dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin

maju, perusahaan lebih dituntut dapat menghadapi persaingan-persaingan pasar baik pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Dan setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan kualitas kinerjanya agar dapat unggul dalam persaingan global. perusahaan perlu mempertimbangkan SDM karena SDM merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Berjalan tidak nya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM nya (Handayani et al., 2023). karena sumber daya manusia merupakan peran terpenting dalam setiap kegiatan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja, produktivitas perusahaan, dan juga daya saing terhadap perusahaan - perusahaan lain. Bila sdm tidak diatur, maka kejayaan perusahaan sulit untuk terwujud, maka dari itu perusahaan diharuskan sangat memperhatikan dalam mengoperasikan dan memelihara organisasinya secara mandiri dengan profesional serta efisien (Rony & Rohaeni, 2024), dan didukung oleh pemimpin yang baik serta memiliki skil yang mumpuni (Rony et al., 2023).

Produktivitas karyawan yang tinggi sangatlah berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efesiensi perusahaan. Karyawan dengan rasapercaya diri, tanggung jawab dan cinta terhadap pekerjaan, hasilnya tentu akan lebih baik dan akan banyak hal yang bisa dihemat. Sehingga apabila diarahkan secara efektif, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat diraih dengan baik. Keberhasilan produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari organisasi serta dapat

meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut (Asriani & Yunita, 2019). Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Meningkatnya tuntutan produktivitas diseluruh industri pada beberapa tahun terakhir, dimana produktivitas ini terkait berbagai elemen sebagai kekuatan perusahaan dalam era kompetitif. Produktivitas organisasi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Yunita et al., 2020). Produktivitas Perusahaan bergantung pada tingkat efisiensi dan efektivitas operasi pada perusahaan yang dapat dilihat dan dihitung melalui output yang dihasilkan per unit input (Adrian, 2022). Pada produktivitas kerja memiliki beberapa aspek yang dapat mempengaruhinya antara lain salah satunya yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Sebagai informasi PT. Engineering ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa pembuatan dan penginovasian mesin-mesin industri, pertanian dan perairan. Baik mengubah bahan mentah menjadi produk jadi maupun memperbaharui produk. Pada PT. Engineering dapat dilihat pada grafik mengalami penurunan produktivitas kerja yang dapat dilihat pada grafik data produktivitas kerja karyawan dibawah ini:



**Gambar 1. 1 Data Produktivitas Kerja Karyawan**

Sumber: PT Engineering di Kota Bekasi, 2024

Berdasarkan rekap hasil produktivitas kerja selama 1 tahun seperti yang digambarkan pada gambar 1.1 menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan target produktivitas tidak mencapai 100% pada PT. Engineering ini merupakan perusahaan yang memproduksi berdasarkan pesananan. Pada tahun 2022 hampir mencapai target produksi pemesanan mesin yaitu sebanyak 92,26% berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis mendapatkan informasi bahwa pada tahun 2022 saat mengalami pandemi beberapa pemesanan mesin sudah masuk dari sebelum terjadinya pandemi sehingga pesanan harus tetap dilaksanakan dan diproduksi dengan mengikuti protokol Kesehatan pemerintah, sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan yang jauh dari 100% target persentase produksi yaitu sebanyak 87,8% namun dampak terjadi penurunan pada tahun 2023 intensitas pemesanan mengalami penurunan karena masih banyak perusahaan yang turun akibat dari

pandemi. Sehingga dapat dilihat bahwa pada PT. Engineering memiliki penurunan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Engineering di Kota Bekasi pada pencapaian produktivitasnya masih belum maksimal yang didukung pada tabel produktivitas pencapaian hasil mesin yang dibuat dapat dilihat di tabel 1.1 dan 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1. 1 Data target dan realisasi produktivitas kerja karyawan tahun 2022 pada PT. Engineering di Kota Bekasi**

BULAN	PEMESANAN MESIN	WAKTU Pengerjaan	TEPAT WAKTU	TIDAK TEPAT WAKTU	PRESENTASE TEPAT WAKTU
Januari	36 unit	1 bulan	30 unit	6 unit	83,33%
Februari	30 unit	1 bulan	30 unit	0 unit	100%
Maret	49 unit	1 bulan	40 unit	9 unit	81,63%
April	26 unit	1 bulan	24 unit	2 unit	92,3%
Mei	15 unit	1 bulan	15 unit	0 unit	100%
Juni	41 unit	1 bulan	36 unit	5 unit	87,80%
Juli	36 unit	1 bulan	34 unit	2 unit	94,44%
Agustus	37 unit	1 bulan	34 unit	3 unit	91,89%
September	40 unit	1 bulan	35 unit	5 unit	87,5%
Oktober	34 unit	1 bulan	30 unit	4 unit	88,23%
November	29 unit	1 bulan	29 unit	0 unit	100%
Desember	19 unit	1 bulan	19 unit	0 unit	100%
<b>TOTAL</b>	<b>389 unit</b>				<b>92,26%</b>

Sumber: PT. Engineering di Kota Bekasi, 2024

**Tabel 1. 2 Data target dan realisasi produktivitas kerja karyawan tahun 2023 pada PT. Engineering di Kota Bekasi**

BULAN	PEMESANAN MESIN	WAKTU Pengerjaan	TEPAT WAKTU	TIDAK TEPAT WAKTU	PRESENTASE TEPAT WAKTU
Januari	22 unit	1 bulan	22 unit	0 unit	100%
Februari	40 unit	1 bulan	32 unit	8 unit	80%
Maret	42 unit	1 bulan	30 unit	12 unit	71,42%
April	49 unit	1 bulan	31 unit	18 unit	63,26%
Mei	26 unit	1 bulan	24 unit	2 unit	92,3%
Juni	12 unit	1 bulan	12 unit	0 unit	100%
Juli	32 unit	1 bulan	26 unit	6 unit	81,25%
Agustus	25 unit	1 bulan	23 unit	2 unit	92%
September	26 unit	1 bulan	25 unit	1 unit	96,15%

BULAN	PEMESANAN MESIN	WAKTU Pengerjaan	TEPAT WAKTU	TIDAK TEPAT WAKTU	PRESENTASE TEPAT WAKTU
Oktober	29 unit	1 bulan	27 unit	2 unit	93,10%
November	29 unit	1 bulan	28 unit	1 unit	96,55%
Desember	40 unit	1 bulan	35 unit	5 unit	87,5%
<b>TOTAL</b>	<b>372 unit</b>				<b>87,8%</b>

Sumber: PT. Engineering di Kota Bekasi, 2024

Berdasarkan perbandingan antara 2 tabel yaitu, tabel 1.1 yang menyatakan data produktivitas tahun 2022 yang didapati pada bulan Februari, Mei, November, Desember mencapai target waktu pengerjaan yang ditetapkan perusahaan, sebaliknya pada bulan Januari, Maret, April, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober tidak mencapai target waktu pengerjaan yang ditetapkan perusahaan dengan total jumlah pemesanan mesin pada tahun 2022 yaitu 389 unit. Sedangkan, pada tabel 1.2 yang menyatakan produktivitas tahun 2023 didapati pada bulan Januari dan Juni mencapai target yang ditetapkan perusahaan, sebaliknya pada bulan Februari, Maret, April, Mei, Juli, Agustus, September, Oktober, November, Desember tidak mencapai target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka dapat dikatakan bahwa bahwa produktivitas kerja pada PT. Engineering di Kota Bekasi belum mencapai target produktivitas yang maksimal berdasarkan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari data yang didapatkan, PT. Engineering tidak mencapai target perusahaan diduga terdapat faktor kedisiplinan kerja yang masih kurang baik pada karyawan PT. Engineering di Kota Bekasi menyebabkan masih banyak nya ketidak tercapaian target perusahaan. Kontribusi terbesar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang profesional serta kedisiplinan yang tinggi sehingga



diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai (Aspiyah & Martono, 2016). Semakin disiplin maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku, adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kreadibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Arufurahman et al., 2021). Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan dari hasil wawancara serta observasi yang dilakukan mengenai disiplin kerja pada PT. Engineering di Kota Bekasi bahwa masih banyak nya karyawan tidak hadir dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Engineering di Kota Bekasi sehingga mempengaruhi jumlah produksi target yang ditetapkan perusahaan. Dapat dilihat pada tabel 1.3 data absensi pada tahun 2022 – 2023 dibawah ini.

**Tabel 1. 3 Data absensi karyawan pada PT. Engineering di Kota Bekasi**

TAHUN	JUMLAH HARI KERJA	ABSENSI KARYAWAN TAHUN 2022-2023			INDISIPLINER (KALI)
		MASUK SETENGAH HARI	IZIN	ALFA/ TANPA KETERANGAN	
2022	246	12	19	26	57
2023	250	23	17	29	69

Sumber: PT. Engineering di Kota Bekasi, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 81 karyawan total ketidak hadiran karyawan pada PT. Engineering di Kota Bekasi mengalami peningkatan, ketidak hadiran karyawan pada tahun 2022 mencapai 57 kali dalam 1 tahun, lalu mengalami peningkatan pada tahun 2023 dengan total ketidak hadiran karyawan 69 kali dalam 1 tahun. Diketahui karyawan yang masuk setengah hari pada tahun 2022 sebanyak 12 kali lalu mengalami peningkatan pada tahun 2023 sebanyak 23 kali. Karyawan izin pada tahun 2022 sebanyak 19 kali sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan sebanyak 17 kali. Karyawan alfa atau tanpa keterangan pada tahun 2022 sebanyak 26 kali dan mengalami peningkatan pada tahun 2023 sebanyak 29 kali.

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan lingkungan kerja karyawan (Saleh & Utomo, 2018). Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Parashakti & Noviyanti, 2021). Faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi



perusahaan adalah produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman (Swandono, 2018).

Berdasarkan wawancara serta observasi yang dilakukan peneliti mengenai lingkungan kerja pada PT. Engineering di Kota Bekasi, terdapat beberapa masalah yang terjadi kurang nya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan yang seharusnya menjadi pendukung produktivitas kerja karyawan mengalami kerusakan serta suasana perusahaan yang kurang nyaman.

**Tabel 1. 4 kondisi ruangan dan fasilitas pada PT. Engineering di Kota Bekasi**

RUANGAN	NAMA BARANG	JUMLAH BARANG	KONDISI		KETERANGAN
			BAIK	BURUK	
Pos satpam	Meja	2	✓		Sudah baik dan terawat
	Kursi	3		✓	- 1 kursi rusak ringan (bolong) - 1 kursi rusak berat
	Lemari	1		✓	Berkarat
	Kipas	1	✓		Sudah baik dan terawat
Parkir motor		1	✓		Sudah baik
Ruang rapat & Ruang tamu (tergabung)	Meja	1	✓		Sudah baik dan terawat
	Kursi	6		✓	2 rusak berat
	Lemari	4		✓	1 berkarat
	White board	1		✓	Butuh white board besar
	Ac	1	✓		Sudah baik dan terawat
Mushola (Kondisi mushola kurang adanya perawatan dan terlalu kecil)	Kipas	1	✓		Sudah baik
	Sajadah	5		✓	Kurang terawatt
	Sarung	5		✓	Kurang terawatt
	Tempat wudhu	1		✓	Tidak terawat
Gudang	Gudang	4		✓	2 gudang kurang terawatt
	Meja	1	✓		Sudah baik
	Kursi	1	✓		Sudah baik
	Computer	1	✓		Baik dan terawatt
Ruang Gambar	Computer	4		✓	2 komputer rusak berat
	Kursi	4		✓	1 kursi rusak berat
	Rak berkas	3		✓	Butuh 6 rak untuk tempat berkas
	Mesin print & foto copy			✓	Butuh 2 mesin print
	Ac	1	✓		Sudah baik dan terawat

RUANGAN	NAMA BARANG	JUMLAH BARANG	KONDISI		KETERANGAN
			BAIK	BURUK	
Ruang mesin A	Mesin	8		✓	3 Mesin rusak berat
	Kompresor	2	✓		Sudah baik dan terawatt
Ruang mesin B	Mesin	10		✓	4 mesin rusak berat
	Meja	1	✓		Baik dan terawatt
	Rak	1	✓		Baik dan terawatt
Ruang mesin C	Mesin	4		✓	1 mesin rusak berat
Toilet	Toilet staf	1	✓		Cukup baik dan terawatt
	Toilet karyawan	1		✓	Butuh 4 toilet kurang lebih

Sumber: PT. Engineering di Kota Bekasi, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa banyak fasilitas serta ruangan yang tidak mendukung karyawan mengalami kerusakan dan tidak terawat. Dapat dilihat dan harus diperhatikan guna mendukung produktivitas kerja karyawan antara lain mesin, komputer, mushola, toilet karyawan dan fasilitas lain yang mendukung kenyamanan dalam bekerja diketahui dalam keadaan rusak.

**Tabel 1. 5 Data kondisi lingkungan kerja PT. Engineering di Kota Bekasi**

NO	TITIK PENGUKURAN	KONDISI		KETERANGAN
		BAIK	KURANG BAIK	
1	Cahaya atau penerangan	✓		Cahaya dan penerangan sudah baik dan cukup berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan.
2	Suhu udara	✓		Suhu udara sudah baik dan cukup berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan.
3	Ruang gerak		✓	- Pada ruang staf meja kerja penuh dengan dokumen - Pada bagian produksi banyak barang yang tergeletak tidak sesuai dengan tempat nya
4	Kebisingan suara		✓	Pada ruang staff terletak dekat dengan ruang produksi
5	Keamanan	✓		Keamanan pada Perusahaan sudah lengkap memiliki cctv dan satpam yang terus berjaga dan berkeliling berdasarkan wawancara dengan karyawan.
6	Hubungan kerja			Terkadang terjadi miskomunikasi mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan nya.
	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan		✓	
	b. Cara komunikasi kerja antar sesama karyawan		✓	Sering terjadi miskomunikasi mengenai pelaksanaan atau realisasi gambar desain dengan pembuatan mesin maupun bahan yang digunakan.

Sumber: PT. Engineering di Kota Bekasi, 2024

Berdasarkan dengan data tabel 1.5 yang dapat dilihat menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja kurang mendukung karyawan seperti ruang gerak yang terbatas, kebisingan suara, cara komunikasi baik antara atasan dengan bawahan maupun dengan sesama karyawan. Berikut merupakan dokumentasi berupa gambar kondisi lingkungan kerja PT. Engineering di Kota Bekasi:



**Gambar 1. 2 Kondisi lingkungan kerja PT. Engineering di Kota Bekasi**

Sumber: PT Engineering di Kota Bekasi, 2024

Didukung dengan dokumentasi gambar 1.2 kondisi lingkungan kerja perusahaan PT. Engineering di Kota Bekasi yang dapat dilihat bahwa minimnya ruang gerak untuk karyawan dan fasilitas lingkungan kerja yang diberikan kurang terawat dan kurang nyaman sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikumpulkan oleh peneliti antara lain, menurut (Gusmahdani et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan” menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan. Selanjutnya, didukung oleh (Akbar et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan” menyatakan bahwa lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel produktivitas karyawan. Serta, didukung juga penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Nuridin, 2021) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan” menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mendukung serta berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dan, penelitian dilakukan oleh (Andriansyah & Mahfudiyanto, 2020) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan” menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara serentak atau simultan berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan.



Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Engineering Di Kota Bekasi”**,

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Engineering di Kota Bekasi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Engineering di Kota Bekasi?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Engineering di Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Engineering di Kota Bekasi.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis serta dalam bidang Pendidikan maupun kepada pembaca. Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian di harapkan dapat di jadikan sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi para peneliti yang ingin mengembangkan penelitian ini, serta sebagai ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi akademik, di harapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori atau materi dalam pengembangan akademis serta menambah sebuah referensi bacaan terutama pada kajian ilmu mahasiswa program studi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
- b. Bagi perusahaan/instansi, di harapkan dapat memberikan manfaat untuk perusahaan sebagai bahan evaluasi serta sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan didalam kegiatan perusahaan sehingga mendapatkan solusi yang efektif dan tujuan yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.



- c. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia. Terkhusus mengenai penelitian disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam konteksnya pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi disusun oleh peneliti merujuk pada ketentuan sistematika yang sudah ditetapkan program studi manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Maka, dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini, menjelaskan landasan teori terkait konsep disiplin kerja beserta indikatornya, lingkungan kerja dan indikatornya, produktivitas kerja karyawan dan indikatornya. Serta, bab ini juga menggambarkan kerangka konseptual dari topik penelitian yang memberikan gambaran hubungan antar variabel yang diteliti dan bab ini menjelaskan mengenai hipotesis pada penelitian ini.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini, berisi penjelasan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi dua bagian utama, yaitu hasil dan pembahasan. Bagian hasil penelitian berisi deskripsi variabel-variabel penelitian dan analisis data yang di dalamnya termasuk pengujian hipotesis. Bagian kedua berisi pembahasan yang berkaitan dengan bagaimana penulis memaknai hasil analisis data.

### **BAB V : PENUTUP**

Berisi tiga hal, yaitu kesimpulan, keterbatasan, dan saran. Kesimpulan harus berisi hasil utama temuan secara singkat. Keterbatasan penelitian berisi uraian tentang hal-hal yang tidak dapat dilakukan dalam penelitian tugas akhir. Bagian Saran berisi tentang apa-apa yang dapat dilakukan oleh peneliti lain dalam rangka menyempurnakan atau melengkapi hasil penelitian yang dilaporkan dalam tugas akhir. Saran sedapat mungkin mampu menjawab manfaat atau kegunaan penelitian.