

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang sangat pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam setiap bidang kegiatan yang ada. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia yang sangat penting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada di dalam perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi.

Panen adalah rangkaian kegiatan pengutipan hasil tandan buah segar kelapa sawit, yang dimulai dari pengamatan tandan buah masak, pemotongan tandan masak, pemotongan dan penyusunan pelepah, pengutipan brondolan, sampai dengan pelangsiran dan pengumpulan TBS dan brondolan ke TPH, dan kemudian mengangkut buah dari TPH ke pabrik dengan cara dan dalam waktu yang tepat (rotasi panen dan transport). Cara yang tepat akan mempengaruhi kuantitas produksi

(ekstraksi), sedangkan waktu yang tepat akan mempengaruhi kualitas produksi(asam lemak bebas/ free fatty acid (FFA). Tujuan panen tersebut adalah untuk memperoleh ekstraksi (OER) minyak yang tinggi dengan asam lemak bebas (ALB) serendah mungkin dan berkesinambungan dengan cara seefisien mungkin.

Pemanen merupakan aset yang harus dikembangkan kemampuannya untuk menunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Pemanen yang baik akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja pemanen dapat didukung dengan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan serta pemberian motivasi yang mampu membangkitkan semangat kerja pemanen.

Berbagai cara akan dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja pemanenya sehingga sebuah perusahaan sudah selayaknya memiliki pemimpin yang mengerti bagaimana cara membina, mempengaruhi, memacu kinerja pemanen agar pemanen dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Menurut Steer (dalam Cahyono dan Suharto, 2005) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pemanen, salah satunya adalah motivasi pemanen.

Penentuan saat panen sangat mempengaruhi kandungan asam lemak bebas (ALB) minyak sawit yang dihasilkan. Apabila pemanen buah dilakukan dalam keadaan lewat matang , maka yang dihasilkan mengandung ALB dalam persentase tinggi(5%). Sebaliknya , jika pemanen dilakukan dalam keadaan buah belum matang, maka selain kadar ALB-nya rendah ,rendemen minyak yang diperoleh juga rendah. (Tim Penulis PS, 2000).

Sesuai SK NO.041/ TBS/DIR.OPS/SK/111/2009, panen dilakukan dengan system family kapveld (family Gank). Pemanen dan pasangannya bekerja secara tim, tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Untuk Afdeling yang sudah bisa melakukan pekerjaan progresive pruning, maka pekerjaan pruning tersebut dikerjakan oleh tenaga panen dengan ketentuan yang ditetapkan dan dituangkan dalam surat perjanjian kerja (SPK) tersendiri. Panen mendapat prioritas utama dibanding dengan kegiatan lain. Jika diperlukan untuk menjaga standar panen, pekerja dari bagian pemeliharaan dapat diperbentukan untuk melakukan pemanenan.

1. Seksi (kapveld) panen harus disusun sedemikian rupa, sehingga areal(blok) yang akan dipanen setiap hari menjadi terkonsentrasi(tidak berpencar). Harus dihindari adanya potongan-potongan ancak panen. Artinya agar satu seksi selesai satu hari.
2. Jumlah pemanen permandoran antara 14-20 orang. Jumlah mandor panen per afdeling maksimum 2(dua) orang. Hal ini perlu untuk memperkecil biaya tak langsung(mandor dan krani produksi).
3. Semua pemanen harus sampai di ancak dan siap memanen paling lambat jam 6.30, dengan membawa peralatan panen: dodos/egrek yang tajam, genco, jaring yang baik. Asisten harus selalu memberi pengarahan dan pengertian kepada mandor panen dan pemanen pentingnya peralatan yang baik agar dapat mencapai produktivitas yang lebih.
4. Urutan pekerjaan panen adalah sebagai berikut(pakai angkong) :

- a. Pemanen menuju ancak masing-masing, baik pada sistem ancak tetap maupun ancak giring tetap.
- b. Pemanen mendatangi pohon satu demi satu, dan memeriksa apakah sudah terlihat ada brondolan yang jatuh ke piringan atau ketiak pelepah sebanyak kriteria matang penen(1 brondolan alami per tandan).
- c. Bila buah telah matang penen maka pelepah yang menyanggang buah tersebut dipotong lebih dahulu dengan dodos tau egrek. Pelepah disusun diagonal di gawangan mati atau di bibir kontur.
- d. Tandan buah yang matang penen lalu dipotong dengan tangkai yang mepet.
- e. Brondolan yang ada di piringan dan di ketiak pelepah dikutip dengan menggunakan tangan atau garpu kait serta dibersihkan dari tanah dan sampah.
- f. Selesai pohon satu , pindah ke pohon berikutnya sampai dua barisan pada jalan panen tersebut selesai.
- g. TBS dan brondolan yang ada di seluruh piringan pada jalur jalan panen di angkat dan dilansir ke TPH, baik dengan pikulan ataupun gerobak sorong. Brondolan yang tercecer di jalan panen atau jalur pelangsiran TBS, dikutip dan dikumpulkan di TPH.
- h. Sesampai di TPH, TBS disusun berjejer 5 buah ke belakang dengan tangkai tandan menghadap ke arah jalan, kemudian brondolan yang

sudah bersih diletakan di samping susunan TBS dengan alas karung bekas pupuk.

- i. Nomor pemanen ditulis dengan pensil pada tangkai buah.
- j. Selama pelangsiran TBS dihindarkan pelukaan buah sebisa mungkin, antara lain dengan tidak melempar buah.

Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur-unsur sumber daya manusia sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja yang setinggi mungkin. Untuk mewujudkan tujuan yang telah dibuat atau ditetapkan sebelumnya. Suatu perusahaan akan tersendat dalam beroperasi tanpa peran serta yang aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih, karena peralatan-peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktivitas dan proses dari produksi perusahaan.

Sebuah perusahaan yang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah

dengan kemampuan sumber daya atau sumber tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya sikap mental (motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industri pancasila, tingkat penghasilan, gizi kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi (Sedermayati, 2001:71).

Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, dan sistem sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya produktivitas dapat dinyatakan sebagai rasio antara keluaran terhadap masukan atau rasio hasil yang diperoleh terhadap sumber yang dipakai produktivitas menjadi ukuran utama yang digunakan untuk mengetahui kinerja dari suatu kegiatan operasi. produktivitas merupakan ukuran atau bagaimana baiknya suatu sumber daya di atur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang di inginkan.

Produktivitas karyawan sangat penting dan sangat utama dalam sebuah perusahaan, ini tidak lepas dari kualitas dalam produktivitas karyawan dengan cara bekerja yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar hasil produksi sesuai dengan yang diharapkan. Adapun peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Masalah kehadiran karyawan telah diatur dan ditetapkan oleh perusahaan dengan tujuan agar karyawan dapat mengetahui waktu kerja dan dapat menempati waktu kerja yang telah ditentukan, dan jam kerja karyawan tersebut telah diatur dengan baik.
2. Pada saat jam kerja berlangsung karyawan dituntut untuk serius dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga terhindar dari masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja karyawan dan perusahaan.
3. Pada saat jam kerja karyawan dilarang mengobrol dengan karyawan lain yang mengganggu konsentrasi bekerja, apalagi membicarakan hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.
4. Pada saat jam kerja karyawan dilarang meninggalkan pekerjaan untuk urusan lain tanpa izin terlebih dahulu.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan kerja karyawannya. kedisiplinan kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. kedisiplinan kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas, kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito, 1982:200) disiplin kerja sangat erat kaitanya dengan

produksi perusahaan, baik dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal perusahaan.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dari karyawan, pelaksanaan yang teratur akan dapat meningkatkan kesungguhan tim dalam bekerja pada sebuah organisasi serta tindakan disiplin menurut standar-standar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah deskriptif bagi karyawan dan organisasi oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak serta dengan terbentuknya atau terciptanya kedisiplinan yang tinggi maka akan sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan organisasi.

Keberhasilan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya apabila para bawahannya mempunyai disiplin yang baik kedisiplinan yang optimal hanya dapat dicapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerja sama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

Kedisiplinan karyawan juga merupakan masalah yang masih banyak dihadapi dalam lingkungan kerja di beberapa perusahaan. Kedisiplinan yang belum memadai sering dihadapi oleh perusahaan maupun terkait dengan upaya meningkatkan

keuntungan yang bukan diperoleh. Masalah kedisiplinan karyawan ini berhubungan erat dengan pencapaian suatu tujuan perusahaan.

Menurut wawancara kepada HRD PT. Tri Bakti Sarimas unit estate pangkalan Perusahaan ini mempekerjakan karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang memanen maka dituntut agar seluruh karyawan bekerja seefisien dan seefektif mungkin. tidak itu saja karyawan juga dituntut memiliki kualitas kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan sebuah produksi yang tinggi serta dapat bersaing dalam meningkatkan produktivitas didalam perusahaan, maka karyawan harus memiliki kedisiplinan kerja yang baik karena tanpa adanya kedisiplinan maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal. Berikut ini dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan bagian panen pada PT.Tri Bakti Sarimas Unit Estate Pangkalan Kecamatan Pucuk Rantau Kabupaten Kuantan Singingi.

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Karyawan bagian panen PT.Tri Bakti Sarimas Unit
Estate Pangkalan Kecamatan Pucuk Rantau Kabupaten Kuantan Singingi
Tahun 2017

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	HKE	Absensi					
				Sakit	%	Alfa	%	Izin	%
1	Januari	109	25 hari	8	7,3	14	12,8	10	9,1
2	Februari	106	24 hari	13	12,2	5	4,7	7	6,6
3	Maret	102	27 hari	5	4,9	6	5,8	5	4,9
4	April	100	25 hari	11	11	5	15	13	13
5	Mei	98	27 hari	8	8,1	4	4,0	10	10,2
6	Juni	98	26 hari	6	6,1	6	16,3	8	8,1

Sumber data : PT.Tri Bakti Sarimas Unit Estate Pangkalan Kecamatan Pucuk Rantau Kabupaten Kuantan Singingi.

Pada tabel diatas penulis dapat menjelaskan bahwa absensi karyawan dari bulan januari, februari ,april , mei mengalami fluktuatif, dimana diketahui bahwa pada

bulan januari dengan jumlah karyawan 109 orang dengan hari kerja efektif 25 hari dan karyawan yang sakit berjumlah 8 orang atau sebesar 7,3% dan yang alfa 14 orang atau sebesar 12,8% sedangkan karyawan yang izin sebanyak 10 orang atau sebesar 9,1% dan bulan februari dengan jumlah karyawan 106 orang dengan hari kerja efektif 24 hari dan karyawan yang sakit pada bulan februarin adalah sebanyak 13 orang atau sebesar 12,2% dan karyawan yang alfa sebanyak 5 orang atau sebesar 4,7% sedangkan yang izi sebanyak 7 orang atau sebesar 6,6%. Bulan april dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang dengan jumlah karyawan yang sakit sebanyak 11 orang atau sebesar 11% dan yang alfa sebanyak 5 orang atau sebesar 5%, dan karyawan yang izin sebanyak 13 orang atau sebesar 13% dan bulan mei dengan jumlah karyawan 98 orang dan karyawan yang sakit sebanyak 8 orang atau sebesar 8,1% ,karyawan yang alfa sebanyak 4 orang atau sebesar 4,0% dan yang izin sebanyak 10 orang atau sebesar 10,2%. Jadikeseluruhan karyawan tersebut pada tiap bulanya masih dijumpai adanya sebagian karyawan bagian panen yang tidak hadir pada hari kerja , hal ini menandakan masih kurangnya disiplin kerja bagian panen pada PT.Tri Bakti Sarimas Unit Estate Pangkalan Kecamatan Pucuk Rantau Kabupaten Kuantan Singingi sedangkan bulan maret dan juni tingkat kehadiran karyawan meningkat ini dapat disimpulkan bahwa kehadiran seorang karyawan adalah suatu pencapaian bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di buat.

Pihak perusahaan biasanya memperlakukan karyawan yang kurang disiplin dengan memberi sanksi atau hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan akan pelanggaran atas peraturan kerja terhadap perusahaan. Hal ini dilakukan agar

mencerminkan bahwa perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang baik dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Hukuman atau sanksi juga berperan aktif untuk meningkatkan kedisiplinan. Dengan adanya hukuman atau sanksi maka karyawan akan didik untuk mentaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan perusahaan. Setiap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan harus dikenakan hukuman atau sanksi yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Hukuman berupa surat peringatan (SP), pemotongan gaji, skorsing, sanksi administrasi, bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan adanya hukuman atau sanksi maka karyawan akan memiliki rasa takut atau untuk melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan.

Dalam menetapkan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada karyawan yang melanggar harus hati-hati jangan sampai merusak seseorang maupun suasana organisasi secara keseluruhan. Sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada karyawan harus setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Kepada karyawan yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi perbuatannya lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan yang berlaku.

Perusahaan juga memberlakukan denda atau sanksi bagi karyawan panen seperti berikut:

1. Apabila memotong TBS mentah akan didenda Rp. 3.000,-/ tandan

2. Apabila tidak memotong TBS matang (buah masak tertinggal dipokok) akan didenda Rp. 3.000,-/tandan.
3. Apabila tidak mengutip dengan bersih brondolan (Kriteria: Lebih 1kg/Ha) di piringan dan pasar pikul akan didenda Rp. 3.000,-/tandan
4. Apabila tidak mengangkut TBS matang yang telah dipanen akan didenda Rp.3.000,-/ tandan
5. Memeram buah mentah akan didenda RP. 3.000,-/ tandan.
6. TBS tidak disusun diTPH yang sudah ditentukan, sanksinya adalah TBS tersebut tidak dihitung sebagai hasil panen.
7. Melaporkan jumlah hasil kerja yang melebihi dari hasil kerja sebenarnya dikenakan ketentuan sanksi Surat Peringatan.
8. Apabila pelepah tidak dipotong sampai songgoh , didenda Rp. 3.000/ pokok.
9. Apabila pelepah yang telah dipotong dan tidak disusun ditempat yang telah ditentukan, didenda Rp. 3.000/ pokok.
10. Apabila didenda 3 kali berturut-turut dapat dijatuhkan SP.
11. Sengaja melaporkan jumlah hasil kerja yang tidak jujur akan dikenakan pelanggaran berat.

Diperusahaan ini setiap karyawan tenaga kerja bagian panen harian atau pengolahan mempunyai jumlah jam kerja wajib 7 jam sehari yang terdiri dari shif, shif pertama yaitu pukul 07.00 sampai dengan pukul 14.00 wib. Sedangkan shif kedua masuk jam kerja dari pukul 14.00 wib. Tetapi apabila Hasil yang dipanen

belum selesai maka karyawan harus melakukan pekerjaan itu sampai selesai. Berdasarkan ketentuan –ketentuan yang telah ditetapkan untuk karyawan harian jika mencapai kerja melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan akan memberikan atau diberlakukan sistem kontrak.

Berikut adalah Tabel perkembangan produktivitas kerja karyawan bagian panen pada PT. Tri Bakti Sarimas Unit Estate Pangkalan Kec. Pucuk Rantau ,Kab. Kuantan Singingi.

Tabel 1.2
Perkembangan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Panen Pada PT. Tri Bakti Sarimas Unit Estate Pangkalan Kecamatan Pucuk Rantau Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2017

No	BULAN	REALISASI (KG)	TARGET (KG)	VARIANCE (KG)	PERSENTASE
1	Januari	3,685,100	4,177,365	492,265	88
2.	Februari	3,037,150	3,381,676	344,526	90
3	Maret	2,941,890	3,580,598	638,708	82
4	April	3,222,060	3,630,329	408,269	89
5	Mei	3,094,250	4,177,365	1,083,115	74
6	Juni	2,826,970	4,028,173	1,499,586	65
	TOTAL	18,807,420	22,975,506	4,466,469	488

Sumber pabrik kelapa sawit PT.Tri Bakti Sarimas Unit Estate Pangkalan,Kec. Pucuk Rantau,Kabupaten Kuantan Singingi.

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil produksi panen kelapa sawit dari bulan januari – juni dengan beberapa wilayah (afdeling) yang dikelola oleh Estate Pangkalan mengalami penurunan jumlah hasil panen dengan hasil yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Penurunan hasil produksi dapat dilihat dari total jumlah keseluruhan hasil produksi yaitu realisasi yang dicapai sebesar 18,807,420 sedangkan

target dari perusahaan sebesar 22,975,506 dengan variance 4,466,469 dan persentase 488%.

Berdasarkan pengamatan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengemukakan judul penelitian, dengan judul Pengaruh “**Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Panen Pada PT.Tri Bakti Sarimas (TBS) Unit Estate pangkalan Kecamatan Pucuk Rantau Kab.Kuantan Singingi**”.

1.2.PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

” Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen pada PT. Tri Bakti Sarimas Unit Estate pangkalan Kecamatan Pucuk Rantau Kab.Kuantan Singingi”.

1.3. TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. Tujuan penelitian :

- a. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Unit Estate pangkalan Kecamatan Pucuk Rantau Kab. Kuantan Singingi.
- b. Untuk mengetahui produktivitas karyawan pada PT.Tri Bakti Sarimas(TBS)Unit Estate pangkalan, Kecamatan Pucuk Rantau Kab.Kuantan Singingi.

- c. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen pada PT.Tri Bakti Sarimas (TBS)Unit Estate pangkalan Kecamatan Pucuk Rantau Kab.Kuantan Singingi.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian adalah :

- a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen.
- b. Dengan penelitian ini diaharapkan dapat memberi masukan kepada pihak pimpinan dalam mengamati disiplin kerja pada perusahaan PT.Tri Bakti Sarimas Unit Estate Pangkalan Kec. Pucuk Rantau Kab. Kuantan Singingi.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.4.Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang latar belakang masalah,perumusan masalah,tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini, penulis akan menguraikan landasan – landasan teori yang meliputi pengertian kedisiplinan dan produktivitas kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, hipotesa dan operasional variabel.

BAB III: METODE PENELITIAN

Merupakan bab yang membahas tentang metode penelitian, yang terdiri dari alokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menceritakan tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas PT .Tri Bakti Sarimas Bukit Payung Desa Pantai Kec. Kuantan Mudik, Kab. Kuantan Singingi.

BAB V: DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan masalah, yang terdiri dari analisis rentang disiplin kerja dan pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan mengenai kesimpulan penelitian dan saran-saran yang di ambil berdasarkan uraian dari bab sebelumnya.