

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT. Sulthan Salman Jaya berdiri pada tanggal 06 April 2006 di kota Bandung. Pendirian perusahaan tersebut adalah pengembangan dari perusahaan sebelumnya yaitu **CV. Zirri Persada** yang cukup lama eksis dibidang pembangunan SPBU Pertamina sejak 7 Januari 1997. Dalam rangka menghadapi era globalisasi yang mana perusahaan perminyakan asing seperti Shell dan Petronas sudah mulai meramaikan persaingan retail BBM dengan mendirikan SPBU di Indonesia, agar dapat bersaing dan dapat eksis di negeri sendiri kami menyadari harus meningkatkan kinerja perusahaan baik aspek manajemen, teknis maupun badan hukum yang mewadahnya. Untuk itulah **PT. Sulthan Salman Jaya** didirikan agar dapat lebih profesional dalam menangani proyek-proyek baik dari Pertamina maupun perusahaan perminyakan asing tersebut (PT. Sulthan Salman Jaya, 2019).

1.1.2 Logo Perusahaan

Berikut ini adalah logo dari PT. Sulthan Salman Jaya :



Gambar 1.1 Logo Perusahaan

Sumber: PT. Sulthan Salman Jaya, 2019

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Sulthan Salman Jaya mempunyai Visi dan Misi Perusahaan, yaitu

a. Visi

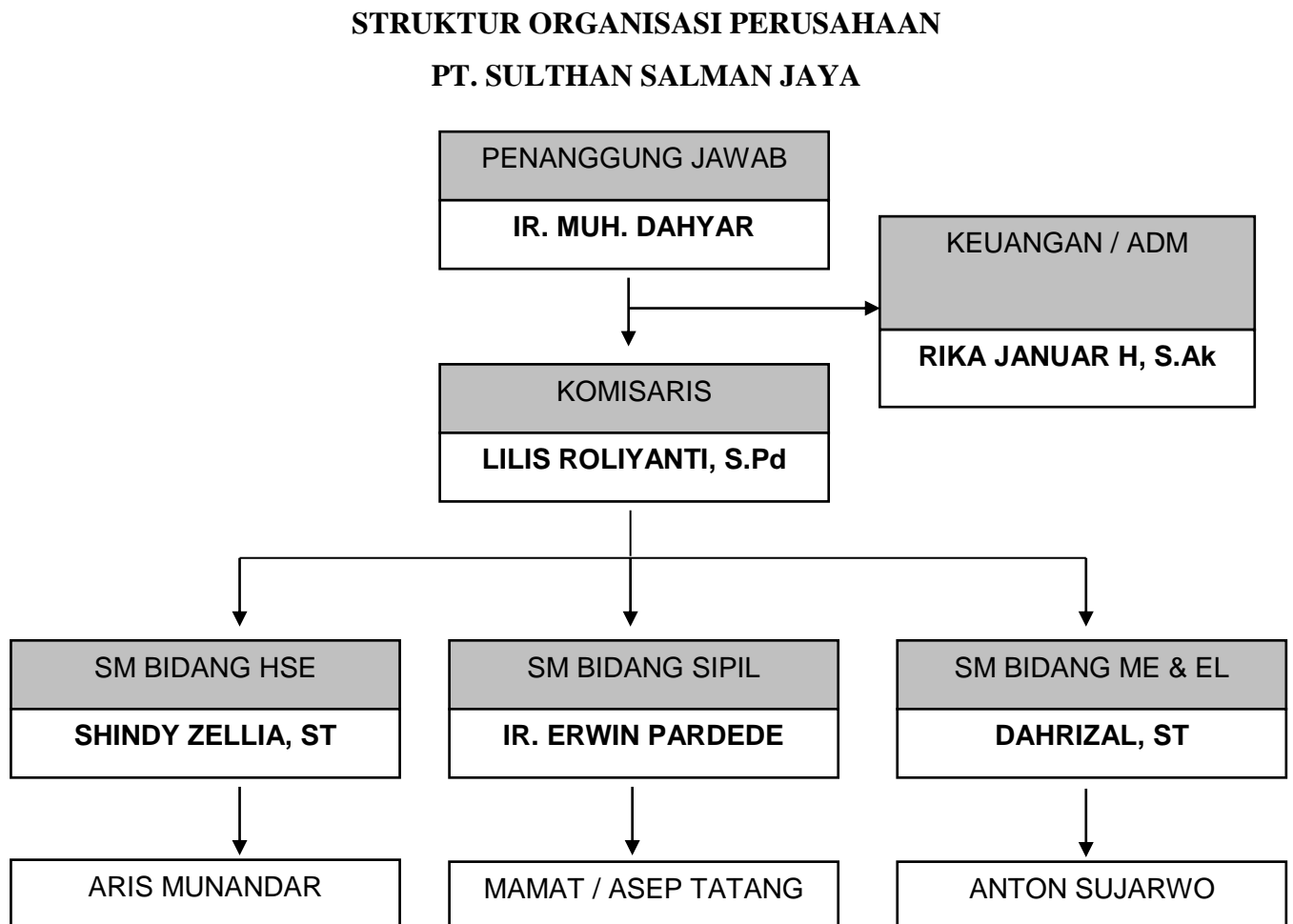
Membangun sebuah perusahaan jasa konstruksi, desain perencanaan, konsultan manajemen SPBU, pengadaan dan perawatan peralatan barang keperluan SPBU yang profesional dengan landasan manajemen perusahaan yang sehat dan aktif serta penerapan aplikasi manajemen proyek yang kokoh.

dan terpadu ditunjang oleh personil-personil yang professional dan berpengalaman di bidang SPBU (PT. Sulthan Salman Jaya, 2019).

b. Misi

Turut serta berperan aktif dalam bidang usaha jasa konstruksi, desain perencanaan, konsultan manajemen SPBU, pengadaan dan perawatan peralatan barang keperluan terutama yang menyangkut SPBU sehingga tepat sasaran dan tepat guna, bernilai ekonomis dan hemat waktu (PT. Sulthan Salman Jaya, 2019).

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber: PT. Sulthan Salman

1.2 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan dan kemajuan dunia industri dewasa ini, telah memacu tumbuh dan berkembangnya berbagai jenis barang industri khususnya di Indonesia. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dan mencari keuntungan yang maksimal untuk memajukan dan mempertahankan perusahaan (Christian dan Farida, 2016).

Agar terciptanya karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia yang mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu salah satunya memperbaiki tingkat produktivitas kerja, maka manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar organisasi dapat berjalan seimbang, kegiatan tersebut dapat berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai kinerja yang optimal, kinerja yang baik akan dapat diraih jika produktivitas kerja karyawan mengalami kemajuan atau peningkatan (Christian dan Farida, 2016)..

Produktivitas kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Sahangamu, dkk, 2014:515).

Permasalahan produktivitas ini juga dialami dan muncul pada PT. Sulthan Salman Jaya yang usahanya bergerak dibidang kontraktor dan supplier perlengkapan SPBU yang rata-rata untuk setiap proyeknya dikerjakan lebih dari 50 orang, sehingga untuk menghitung hasil kerja karyawan tidak dapat diketahui

dengan pasti, padahal perusahaan berupaya keras dalam upaya meningkatkan kualitas SDM dalam perusahaan untuk menjaga kepercayaan pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Dahyar selaku direktur utama PT. Sulthan Salman Jaya pada tanggal 23 Februari 2019, di perusahaan ini telah terjadi penurunan produktivitas kerja pegawai yang terjadi dalam berbagai faktor, diperoleh gambaran adanya perbedaan diantara para pegawai dalam hal disiplin kerja antara lain nampak pada perilaku dan sikap dalam menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati segala peraturan kerja yang berlaku seperti ketentuan mengenai jam kerja, mekanisme dan prosedur kerja, ketepatan waktu dalam jam kerja, hal ini masih banyaknya pegawai yang tidak mematuhi jam kerja, beberapa pegawai kadang kala hadir terlambat dan pulang mendahului sebelum waktunya, karyawan masih menggunakan jam kerja untuk istirahat seperti mengobrol sesama karyawan dan mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja, tidak menggunakan pakaian *safety* dengan lengkap yang seharusnya dipakai dan sudah menjadi SOP (*Standard Operational Procedure*) perusahaan, misalnya karyawan yang bekerja pada *shift* malam hari sering kali tidak menggunakan pakaian *safety* yang lengkap di luar ketentuan karena jaranganya atasan untuk mengontrol karyawan pada malam hari (Dahyar, 2019).

Tingkat kedisiplinan karyawan harus diperhatikan melihat seringnya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Disiplin kerja menjadi hal yang penting diperusahaan ini, baik dari kehadiran karyawan maupun ketepatan jam kerja karyawan, karna setiap karyawan yang tidak hadir akan berpengaruh pada pekerjaan karyawan lainnya, sehingga terhambatnya alur pekerjaan yang seharusnya berjalan dengan baik. Terhambatnya alur pekerjaan terus menerus akan mengakibatkan keterlambatan pembangunan dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Kedisiplinan ini bagian dari tujuan utama dalam rangka membangun produktivitas kerja yang tinggi. Berikut data absensi karyawan PT. Sulthan Salman Jaya pada tahun 2018:

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Sulthan Salman Jaya
Pada Tahun 2018**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase Kehadiran
1.	Januari	244	25	219	38	82,6%
2.	Februari	244	24	220	25	88,6%
3.	Maret	265	26	239	15	93,7%
4.	April	265	26	239	12	94,9%
5.	Mei	265	27	238	18	92,4%
6.	Juni	265	25	240	22	90,8%
7.	Juli	273	27	246	20	91,8%
8.	Agustus	273	27	246	23	86,5%
9.	September	275	25	250	19	92,4%
10.	Oktober	275	26	249	22	91,1%
11.	November	275	26	249	17	93,1%
12.	Desember	275	26	249	13	94,7%

Sumber: PT Sulthan Salman Jaya(2019)

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa tidak pernah tercapainya target kehadiran karyawan di PT. Sulthan Salman Jaya ini adalah salah satu faktor menurunnya produktivitas kerja karyawan, yang membuat perusahaan rugi 0,22% atau sekitar Rp.33.000.000/hari untuk setiap penambahan hari kerja diluar target pembangunan yang telah ditentukan, jika hal ini terus terjadi maka perusahaan akan mengeluarkan *budget* lebih untuk pekerjaan yang melebihi waktu pembangunan. Kedisiplinan ini bagian dari tujuan utama dalam rangka membangun produktivitas kerja yang tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh dalam tugas dan tanggung jawabnya karna setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan pencapaian tujuan

perusahaan secara efektif dan efisien baik waktu maupun biaya. Perusahaan telah memberikan *finishment* pemotongan upah kerja karyawan yang tidak hadir.

Dalam hal ini berkaitan dengan karyawan sebagai aset utama diperusahaan tersebut. Oleh karena karyawan memiliki peranan yang penting dalam keberlangsungan usaha maka perlu dilakukan pengendalian terhadap karyawan tersebut yaitu berupa kedisiplinan kerja karyawan (Christian dan Farida Lena, 2016).

Selain kehadiran yang menjadi faktor menurunnya produktivitas di perusahaan ini, tidak sedikit karyawan yang datang terlambat atau pulang lebih awal dari waktu kerja yang telah ditentukan, berikut tabel data waktu kehadiran karyawan PT. Sulthan Salman Jaya:

Tabel 1.2 Data Waktu Kehadiran PT. Sulthan Salman Jaya Pada Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan datang terlambat	Persentase ketepatan masuk kerja	Jumlah karyawan pulang lebih awal	Persentase ketepatan pulang kerja
Januari	244	32	87%	44	82%
Februari	244	30	88%	32	87%
Maret	265	42	91%	34	66%
April	265	39	85%	23	91%
Mei	265	45	83%	22	83%
Juni	265	32	88%	13	95%
Juli	273	40	85%	42	85%
Agustus	273	37	86%	32	88%
September	275	35	86%	33	88%
Oktober	275	42	85%	36	87%
November	275	45	84%	41	85%
Desember	275	43	84%	53	80%

Sumber: PT Sulthan Salman Jaya (2019)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data waktu kehadiran karyawan jam masuk kerja dan jam pulang kerja di PT. Sulthan Salman Jaya, dapat kita lihat

untuk setiap bulannya karyawan PT. Sulthan Salman Jaya selalu datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, hal ini menunjukkan kurang disiplinnya karyawan PT. Sulthan Salman Jaya yang menyebabkan produktivitas kerja menurun sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan adalah tercapainya semua target pembangunan proyek dalam waktu yang sesingkat-singkatnya, karyawan lapangan adalah hal yang paling penting dalam perusahaan ini seperti arsitek, mandor, tim pembangunan, supir transportasi, karyawan lapangan yang paling dominan dalam perusahaan ini dan berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan ini. Menurut Bapak Dahyar selaku CEO dan Manager Utama masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia khususnya karyawan lapangan, menurunnya produktivitas kerja karyawan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan yang disebabkan oleh tidak tepat waktunya pengerjaan pembangunan. Berikut adalah sampel target dan realisasi beberapa proyek dalam tahun 2018:

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Pembangunan Proyek di PT. Sulthan Salman Jaya Tahun 2017 dan 2018

No	Proyek 2017	Target 2017 (hari)	Realisasi 2017 (hari)	Persentase	Proyek 2018	Target 2018 (hari)	Realisasi 2018 (hari)	Persentase
1.	Palembang	93	96	97%	Kuningan	186	188 hari	98 %
2.	Bandung	123	122	101%	Bengkulu	217	210 hari	103 %
3.	Purwakarta	105	103	102%	Jakarta	124	127 hari	97 %
4.	Padalarang	100	102	98%	Cikampek	155	160 hari	96 %
5.	Karawang	156	155	101%	Indramayu	186	172 hari	108 %
6.	Jakarta	130	125	104%	Nganjuk	93	88 hari	106 %
7.	Tasik	98	98	100%	Bandung	155	159 hari	97 %

Sumber: PT Sulthan Salman Jaya (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pembangunan yang sudah selesai pada tahun 2017 dan 2018, masih ada proyek yang tidak mencapai target pembangunan, persentase paling rendah pada tahun 2017 ada pada proyek

Palembang sebesar 97% dan proyek Padalarang sebesar 98%, selain itu proyek pada tahun 2017 kurang dari target pembangunan yang sudah ditentukan seperti proyek Tasik sebesar 100%, Bandung dan Karawang sebesar 101%, proyek Purwakarta sebesar 102% dan proyek Jakarta sebesar 104%, dan pada proyek pembangunan di tahun 2018 persentase paling rendah jauh dari target yaitu ada pada proyek Cikampek dengan persentase sebesar 96%, lalu pada proyek Jakarta dan Bandung dengan persentase 97%, dan pada proyek di Kuningan dengan persentase 98%, namun adapula proyek yang selesai sebelum target yang telah ditentukan ada pada proyek Bengkulu sebesar 103%, Nganjuk sebesar 106%, dan di Indramayu sebesar 108%. Perbandingan tahun 2017 dan 2018 jumlah persentase tercapainya proyek pembangunan di tahun 2017 sebesar 71% dan di tahun 2018 sebesar 43%. Untuk setiap pengerjaan proyek yang melebihi target pembangunan yang telah ditentukan hal ini menyebabkan kerugian perusahaan untuk pengeluaran *budget* penggajian karyawan.

Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah (Christian dan Farida Lena, 2016).

Berbagai faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aspiyah, dkk (2016), mengemukakan bahwa kedisiplinan dalam bekerja memiliki hubungan dengan tinggi rendahnya produktivitas kerja mereka baik dari segi kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan berpakaian seragam, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, dan bekerja sesuai prosedur.

Pengaruh menurunnya produktivitas kerja karyawan bukan hanya pada faktor disiplin kerja, faktor pengawasan kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan ini (Dahyar, 2019). Titik berat pengawasan karyawan di perusahaan ini ada pada MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), karena SDM itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam organisasi yang bersangkutan. Sesuai dengan fungsi adanya pemimpin, PT. Sulthan Salman Jaya juga memiliki beberapa jenis jabatan yang secara fungsionalnya sama halnya dengan seorang pemimpin, disetiap lokasi proyek yang dimiliki oleh perusahaan ini memiliki seorang asisten lapangan yang mana posisinya sebagai atasan dalam satu kawasan proyek tersebut, dan asisten tersebut membawahi 2 mandor (besar) yang tugasnya melakukan pengawasan pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja lapangan yang ada di bawahnya antara lain, bagian teknisi mesin, teknisi listrik, bagian pembangunan gedung, bagian keamanan.

Secara garis besar mandor-mandor ini langsung berhadapan dengan karyawan pelaksana yang ada di lapangan, secara umum seorang mandor membawahi 50 s/d 60 orang karyawan pelaksana. Produktivitas karyawan dapat diketahui dari pencapaian target pembangunan yang ditentukan. Secara umum seorang karyawan dikatakan berproduktivitas jika dalam melakukan pekerjaan mencapai standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan atau melampaui target yang diberikan sehingga prediksi perusahaan untuk mendapatkan target yang diluar perkiraan perusahaan dan tentunya perusahaan mendapatkan efek yang luar biasa seperti selesainya proyek pembangunan kurang dari waktu target yang telah ditentukan berdampak pada penekanan *budget* yang dikeluarkan oleh perusahaan. Pelaksanaan pengawasan sangatlah penting dalam perusahaan ini, pada dasarnya setiap instruksi yang disampaikan kepada bawahan harus diawasi oleh pimpinan sehingga pimpinan mampu mengambil tindakan apabila ada terjadi kesalahan, kelalaian akan tugas yang dijalani oleh para karyawannya. Berikut adalah data kerusakan dan kehilangan asset perusahaan dalam tahun 2018:

Tabel 1.4 Data *Stock Op Name* Aset PT Sulthan Salman Jaya Tahun 2018

No.	Jenis Barang	Jumlah Kehilangan (pcs)	Jumlah Kerusakan (pcs)
1.	Mobil Bak	-	1
2.	Bor	4	1
3.	Mesin Bubut	3	-
6.	Gurinda	-	4
7.	Pemotong Besi	4	6
8.	Obeng	64	-
9.	Sepatu Boot	56	-
10.	Helm Safety	28	-

Sumber: PT Sulthan Salman Jaya

Dari data tabel diatas dapat kita lihat kesalah pengoprasian dan kehilangan aset di PT Sulthan Salman Jaya dari hasil *Stock Op Name* yang telah dilakukan, banyaknya jumlah kehilangan aset karena kurangnya pengawasan dari perusahaan karena terbatasnya jumlah mandor yang bertanggung jawab dalam suatu proyek menyebabkan kerugian bagi perusahaan, dan banyaknya jumlah kerusakan alat-alat yang digunakan oleh karyawan karena kurangnya arahan petunjuk dari mandor.

Upaya untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik maka diperlukan pengawasan serta kedisiplinan yang baik. Pengawasan ini dilakukan oleh Pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Sebagian karyawan PT. Sulthan Salman Jaya cenderung kurang pengawasan dari pimpinan serta sikap disiplin karyawan pun kurang. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi penulis pada tempat penelitian di PT. Sulthan Salman Jaya, seringkali pegawai memakai bahan baku bangunan untuk keperluan pribadi, disini terlihat

rendahnya tingkat ketegasan dari manajemen yang hanya membiarkan keadaan kurang mendukung tersebut terjadi berulang-ulang. Keadaan ini apabila dibiarkan terus menerus akan mempengaruhi pula tingkat produktivitas kerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Permasalahan di PT. Sulthan Salman Jaya dalam hal pengawasan kerja sejalan dengan hasil penelitian Ideranesti (2016) yang berpendapat bahwa gejala-gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja karyawan seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Hal ini dikarena kurangnya pengawasan yang efektif dari manajer/pimpinan.

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mandey (2015) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja pegawai merupakan faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja pegawai dimasa yang akan datang. Berdasarkan penelitian ini diprediksikan bahwa produktivitas kerja akan meningkat dari kondisi sekarang apabila disiplin kerja dan pengawasan kerja dapat ditingkatkan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontraktor dan penyedia barang, produktivitas kerja diperlukan bagi PT. Sulthan Salman Jaya. Apabila dalam persaingan yang menuntut perusahaan untuk menyediakan kualitas pekerja yang professional dengan standar sertifikasi maka PT. Sulthan Salman Jaya harus benar-benar fokus dalam hal kualitas serta kemampuan karyawannya untuk menjaga eksistensi pekerjaan tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawan sebagai pelaku utama kegiatan di dalam pekerjaan, hal tersebut mustahil dapat dicapai. Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan di PT. Sulthan Salman Jaya”**.

1.3 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1 Identifikasi Masalah

Masalah yang terjadi pada perusahaan ini yaitu pada dasarnya perusahaan yang baik idealnya ada kegiatan yang terus menerus dilakukan secara berkesinambungan dengan jobdesk karyawan masing-masing dilakukan oleh

semua karyawan dari mulai masuk kerja hingga selesai jam kerja sesuai dengan target yang telah di tentukan. Namun realitanya dalam perusahaan ini telah terjadi penurunan produktivitas kerja pegawai yang terjadi dalam berbagai faktor, berdasarkan data dan hasil observasi penulis di PT. Sulthan Salman Jaya, di perusahaan ini tidak pernah tercapainya target kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja, ini adalah salah satu faktor menurunnya produktivitas kerja karyawan yang membuat perusahaan rugi untuk setiap penambahan hari kerja diluar target pembangunan yang telah ditentukan, jika hal ini terus terjadi maka perusahaan akan mengeluarkan *budget* lebih untuk pekerjaan yang melebihi waktu pembangunan, padahal perusahaan telah memberikan *finishment* pemotongan upah kerja karyawan yang tidak hadir, selain itu seringkali pegawai memakai bahan baku bangunan untuk keperluan pribadi, disini terlihat rendahnya tingkat ketegasan dari manajemen yang hanya membiarkan keadaan kurang mendukung tersebut terjadi berulang-ulang, keadaan ini apabila dibiarkan terus menerus akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan sehingga tidak tercapainya target pembangunan dan berdampak pada keuntungan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, padahal keuntungan perusahaan tidak hanya dirasakan oleh perusahaan melainkan dirasakan oleh semua karyawan yang bekerja di PT. Sulthan Salman Jaya.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tingkat disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Sulthan Salman Jaya?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Sulthan Salman Jaya?
3. Bagaimana pengaruh tingkat disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas di PT. Sulthan Salman Jaya?
- 4.

1.4 Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh tingkat disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Sulthan Salman Jaya.
2. Mengetahui pengaruh tingkat pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Sulthan Salman Jaya.
3. Mengetahui pengaruh tingkat disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas di PT. Sulthan Salman Jaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan membawa manfaat antara lain sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan penelitian di bidang manajemen, khususnya produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengawasan kerja karyawan di PT. Sulthan Salman Jaya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis peneliti mengharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat selain itu untuk menambah pengetahuan, juga memperoleh gambaran langsung mengenai Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sulthan Salman Jaya.
2. Bagi PT. Sulthan Salman Jaya, untuk memberikan evaluasi dan masukan yang dapat berguna mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sulthan Salman Jaya.
3. Bagi Pembaca dan Peneliti lain Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen dan menjadi bahan referensi bagi

peneliti lain yang berkeinginan melakukan pengamatan secara mendalam, khususnya pada kajian atau permasalahan yang serupa.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang dipakai pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan pengawasan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Sulthan Salman Jaya.
2. Lokasi penelitian berada di Kota Bandung, tepatnya Jalan Purwakarta nomor 214 Antapani Bandung. Dengan obyek penelitian pada pegawai karyawan Lapangan yang berada di beberapa tempat salah satunya *rest area* Nganjuk Jawa Tengah, Cipatat Jawa barat, dan Cirebon Jawa barat.
3. Penelitian PT. Sulthan Salman Jaya berlangsung selama Februari 2019 sampai dengan September 2019.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan disusun dalam sistematika penulisan sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari tindakan objek penelitian yang akan menerangkan secara singkat lingkup objek yang akan diteliti lalu latar belakang permasalahan yang diangkat sesuai dengan alasan yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian, lalu diikuti dengan perumusan masalah beserta tujuan dari penelitian ini serta sistematika penulisan yang menjabarkan urutan dari penulisan penelitian ini.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini terdiri dari teori-teori serta pembahasan dari hasil penelitian sejenis sebelumnya yang menunjang dan dijadikan landasan oleh penelitian dalam melakukan penelitian.

c. **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, objek penelitian, oprasional variabel, jenis dan sumber data, respoden penelitian, metode pengumpulan data, pengujian instrument penelitian, dan teknis analisis data.

d. **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan data penelitian serta hasil yang didapat dari penelitian kemudia disajikan dalam pembahasan yang menyeluruh sesuai dengan tujuan penelitian

e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyajikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan di bab sebelumnya yang disesuaikan dengan tujuan awal penelitian serta dilengkapi dengan saran yang disesuaikan dengan kekurangan yang masih ada dalam proses dan hasil penelitian.