

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah bergulir, dimana persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif dan berkualitas. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan semangat, sehingga potensi insaninya dapat berkembang maksimal. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang menunjukkan suatu kinerja yang baik.¹

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan, pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.²

¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm 4

² Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung :Alfabeta,2008), hlm 8

Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja disuatu lingkungan perusahaan, pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pekerja sebagai manusia. Dimana suasana batin atau psikologi seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya.³

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai suatu hubungan keluaran yang berupa barang atau jasa dengan masukan yang berupa tenaga kerja, bahan maupun uang. Disini produktivitas merupakan suatu efisiensi produktif yang merupakan suatu perbandingan antara pengeluaran dengan masukan. Pengeluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai sedangkan masukan dibatasi oleh tenaga kerja. Dalam hal ini setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya yang mempunyai peran untuk menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu untuk dikelola dan diatur dengan baik. Sebagaimana telah diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong vitalitas

³Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2008), hlm 135

atau kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai korelasi yang positif dengan pertumbuhan ekonomi usaha yang bersangkutan. Betapa mulia kerja itu menurut pandangan Islam, sehingga dalam Al-Qur'an banyak ditemukan ayat tentang kerja.

Dengan berbagai bentuknya. Sebagaimana firman-Nya dalam QS: an-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ

بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

*“Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”*⁴

Adapun maksud dari ayat diatas adalah janji dari Allah Ta'ala, bagi siapapun yang beramal sholih (yaitu amalan yang sesuai dengan Al-Qur'an dan Sunnah Nabi-Nya), baik laki-laki maupun perempuan dari anak cucu adam, hatinya beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, amalan tersebut diperintahkan dan disyariatkan dari sisi Allah, maka Allah akan memberikan kepadanya kehidupan yang baik di dunia serta ganjaran atau balasan yang terbaik dari apa yang telah mereka kerjakan di akhirat.

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan surat an-Nahl ayat 97*, (Semarang : CV Toha Putra, 1989), hlm 75

Dalam hal ini, produktivitas dapat berarti keseimbangan antara semua faktor produksi yang memberikan output yang paling besar bagi usaha yang paling kecil. Sedangkan produktivitas perusahaan merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan sumber daya atau faktor-faktor produksi yang dimiliki.⁵ Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pimpinan secara keseluruhan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah⁶ a) Motivasi, b) Pendidikan, c) Disiplin kerja, d) Keterampilan, e) Sikap Etika Kerja, f) Gizi dan kesehatan, g) Tingkat penghasilan, h) Lingkungan kerja dan iklim kerja, i) Teknologi, j) Sarana produksi, k) Jaminan sosial, l) Manajemen.⁷

Jaminan Sosial, pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun. Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang dimaksud, bukan dalam arti Jaminan Sosial tersebut diatas, tetapi dalam arti yang spesifik yaitu meliputi jaminan sosial

⁵Fransiscus Xaverius Sadikin, *Tips dan Trik Meningkatkan Efisiensi, Produktivitas Profitabilitas*, (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2005), hlm 139

⁶ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), hlm 178-179

⁷ *Ibid*, hlm 203

tenaga kerja yang diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana dimaksud dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidak pastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur kedisiplinan yang merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari

manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi.

Lingkungan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

PT Manggala Citra Mandiri Sakti berdiri pada tahun 1989 yang beralamatkan di Jl. Mayor Sujadi 22B Kedungwaru Tulungagung. PT Manggala Citra Mandiri Sakti merupakan gudang LPG 12kg dan 50kg yang berlokasi di belakang Radio Perkasa. PT Manggala Citra Mandiri Sakti jumlah karyawan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, berdasarkan hasil wawancara dengan manager PT Manggala Citra Mandiri Sakti jumlah

karyawan sampai tahun 2018 sejumlah 35 karyawan. PT Manggala Citra Mandiri Sakti dalam pembinaan karyawan dengan melakukan komunikasi yang di lakukan secara langsung antara wakil Direktur SDM dengan karyawan. Dalam hal ini wakil Direktur SDM mempunyai kesempatan secara langsung kepada karyawan untuk menyampaikan tentang visi, misi, dan tujuan perusahaan. Adanya komunikasi langsung yang di lakukan wakil Direktur SDM, karyawan akan semakin mudah mengungkapkan keinginan dan keluhan yang diharapkan dari pekerjaanya, sehingga pimpinan akan mudah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari masing-masing karyawan.

Berikut ini adalah data perkembangan karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung

Bagian	Jumlah Karyawan Per Tahun		
	2016	2017	2018
Manager	1	1	1
Kepala Produksi	1	1	1
Administrasi	1	1	1
Keamanan	1	2	2
Armada	5	8	8
Pengecatan	5	7	8
Operator	5	8	10
Teknisi	1	2	2
OB	1	1	2
Jumlah	21	31	35

Sumber : Data karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap tahun PT Manggala Citra Mandiri Sakti mengalami peningkatan jumlah karyawan dari tahun

2016 jumlah karyawan berjumlah 21 orang yang sudah terbagi diberbagai bidangnya, sama halnya pada tahun 2017 perusahaan tersebut mengalami peningkatan jumlah karyawan yaitu 31 cukup lumayan banyak peningkatan pada tahun 2017 dibandingkan dengan tahun 2016, dan begitu juga dengan 2018 perusahaan tersebut mengalami peningkatan jumlah karyawan walaupun tidak terlalu banyak. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa perubahan jumlah karyawan di PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung bisa terjadi karena beberapa faktor yang muncul diantaranya perubahan lingkungan internal perusahaan, perubahan kondisi karyawan yang relatif mudah dilihat dari segi perilaku, penguasaan teknologi, ragam kebutuhan karyawan, tingkat kehadiran, dan perputaran karyawan yang semuanya berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dalam menjalankan perusahaannya PT Manggala Citra Mandiri Sakti diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyebutkan bahwa: Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya

terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

PT Manggala Citra Mandiri Sakti bergerak di bidang jasa perbaikan tabung gas 12 kg dan 50 kg yang sudah berdiri cukup lama. PT Manggala Citra Mandiri Sakti terbilang perusahaan yang besar di Tulungagung, di perusahaan tersebut telah menyediakan asuransi bagi pegawainya, dengan adanya jaminan sosial di perusahaan tersebut karyawan dirasa aman dalam bekerja dengan begitu jaminan sosial di harapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti. Jaminan sosial yang di dapat di perusahaan tersebut diambil beberapa dari jumlah gaji yang diterima oleh karyawan dengan jumlah yang berbeda-beda, karena kondisi selama pekerjaan perusahaan menggunakan sistem borongan, hal ini menjadi pertimbangan pada kecenderungan pengambilan sebagian gaji karyawan untuk jaminan sosial, untuk itu perusahaan bekerjasama dengan pihak asuransi diluar perusahaan.

Begitu juga dengan disiplin kerja PT Manggala Citra Mandiri Sakti menerapkan disiplin kerja bagi karyawannya, dari segi perilaku misal dapat dalam bentuk kedisiplinan masuk kerja dengan tepat waktu dan pulang dengan tepat waktu, selain itu kepatuhan karyawan terhadap peraturan dari perusahaan yang telah ditetapkan guna kelancaran dalam bekerja. Pada setiap periode tertentu masa kerja karyawan perusahaan juga memberikan beberapa *reward* tambahan selain gaji pokok yaitu saat karyawan itu aktif dalam bekerja tanpa melakukan pelanggaran selama dua tahun bekerja di

perusahaan. Karyawan yang disiplin diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti.

Selain jaminan sosial dan disiplin kerja PT Manggala Citra Mandiri Sakti menerapkan lingkungan kerja yang sangat di perhatikan. Selain lingkungan kerja yang bersih perusahaan tersebut menerapkan lingkungan kerja yang religius dimana PT Manggala Citra Mandiri Sakti selalu melaksanakan sholat berjamaah dan selalu memberikan tausiah kepada karyawannya yang bertujuan agar selalu ingat kepada Allah SWT. Selain itu perusahaan ini menerapkan pelatihan MESM (*Manajemen emosional dan spiritual*) merupakan pelatihan menciptakan kecerdasan *ESQ* menjadi langkah perusahaan dalam ikut serta melaksanakan pembinaan mental dan spiritual. Pelatihan tersebut juga dilakukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan karyawan yang memiliki pengetahuan agama tinggi (untuk imam mushola, pengajian rutin dan upacara keagamaan). Dengan begitu lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti.

Strategi perusahaan tersebut bertujuan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia islami yang diterapkan secara umum mengikuti alur MSDM pada umumnya namun dalam pelaksanaanya ada sertifikasi yang merupakan ciri khas dari pada manajemen oleh PT Manggala Citra Mandiri Sakti meliputi penerapan proses rekrutmen, para calon peserta diwajibkan memiliki agama karna faktor tersebut merupakan sebuah pendukung pekerja untuk bertindak kepada kebaikan. Terlihat dari

praktek nyata tentang pelatihan itu para pekerja muslim diwajibkan untuk menunaikan ibadah solat berjamaah tepat waktu dan dalam praktek peningkatan kinerja pada karyawan perusahaan memberikan *reward* (hadiah) berupa umroh dan haji bagi para pekerja yang tertib melakukan ibadah seperti *qiamul laily* dan solat berjamaah selama dua tahun dan itu dilakukan secara tertip dan faktor tersebut menjadi pendorong bagi pekerja untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Jaminan Sosial, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, PT Manggala citra mandiri sakti saat ini menghadapi permasalahan tentang produktivitas kerja karyawan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Jaminan sosial untuk karyawan pada PT Manggala Citra Mandiri Sakti dibutuhkan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan
2. Disiplin dalam bekerja pada PT Manggala Citra Mandiri Sakti akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan
3. Lingkungan kerja dalam bekerja pada PT Manggala Citra Mandiri Sakti dibutuhkan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan

4. Produktivitas kerja karyawan pada PT Manggala Citra Mandiri Sakti dipengaruhi melalui jaminan sosial, disiplin dan lingkungan kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti ?
4. Apakah ada pengaruh jaminan sosial, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh antara jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti.
2. Untuk menguji pengaruh antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti.
3. Untuk menguji pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti.

4. Untuk menguji pengaruh antara jaminan sosial, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoretis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemberian kajian ilmu pengetahuan khususnya pada manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Secara Praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan baik secara langsung maupun tidak langsung, selain itu juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi berkembangnya perusahaan.

- 2) Bagi Akademik

Sebagai sumbangsih pebendaharaan perpustakaan IAIN Tulungagung

- 3) Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai bahan referensi atau rujukan bagi penelitian lanjutan pada bidang yang sama dengan variabel yang berbeda.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Dari latar belakang masalah yang terpapar diatas diperoleh permasalahan yang begitu luas. Namun menyadari keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penelitian ini terbatas pada jaminan sosial, disiplin, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warganegaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM tahun 1948 dan konvensi ILO No 102 tahun 1952, utamanya adalah sebuah bidang dari kesejahteraan sosial yang memperhatikan perlindungan sosial atau perlindungan terhadap kondisi yang diketahui sosial, termasuk kemiskinan, usia lanjut, kecacatan, pengangguran, keluarga dan anak-anak.⁸

b. Disiplin

Disiplin adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi

⁸ Vladimir Rys, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial*, (Jakarta:PT Pustaka Alvabet 2011).
hlm 11

dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁹

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar par pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan baik yangberbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.¹⁰

d. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapt dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.¹¹

2. Definisi Operasional

Dari definisi secara konseptual sebagaimana diatas maka secara operasional penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh jaminan sosial,disiplin kerja dan lingkungan terhadap produktivitas kerja

⁹ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2009), hlm 20

¹⁰ Wijono Djoko, *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Teori Strategi dan Aplikasi*, (Surabaya:Airlangga University Press, 1999), hlm 10

¹¹ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Bogor: IN MEDIA, 2015), hlm 97

karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti. Adapun yang menjadi indikator-indikator dalam penelitian ini adalah jaminan sosial, disiplin kerja, dan lingkungan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan penelitian ini terdiri dari enam bab, masing-masing bab memiliki sub bab yang akan memberikan penjelasan secara terperinci, sistematis dan berkesinambungan agar dapat dipahami dengan baik. Diantara sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut .

Bab pertama : dalam bab satu ini dikemukakan tentang (a) Latar Belakang Masalah, (b) Identifikasi Masalah, (c) Rumusan Masalah, (d) Tujuan Penelitian, (e) Manfaat Penelitian, (f) Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian, (g) Penegasan Istilah, (h) Sistematika Pembahasan Skripsi.

Bab kedua : merupakan landasan teori. Bab ini terdiri dari (a) Teori yang membahas variabel/ sub variabel X pertama yaitu Jaminan sosial, (b) Teori yang membahas variabel/sub variabel X kedua yaitu Disiplin, (c) Teori yang membahas variabel/sub variabel X ketiga yaitu Lingkungan kerja, (d) Teori yang membahas variabel/sub variabel Y yaitu Produktivitas kerja karyawan, (e) Kajian penelitian terdahulu, (f) Kerangka konseptual, (g) Hipotesis penelitian.

Bab ketiga : akan menguraikan mengenai metode penelitian terdiri dari (a) Pendekatan dan jenis penelitian, (b) Populasi, Sampling dan Sampel penelitian, (c) Sumber data, Variabel dan Skala pengukuran, (d) Teknik pengumpulan data dan Instrumen penelitian.

Bab keempat : hasil penelitian terdiri dari (a) Hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis), (b) Temuan penelitian.

Bab kelima : pembahasan hasil penelitian

Bab keenam : penutup, terdiri dari (a) Kesimpulan, (b) Saran.

Bab akhir : terdiri dari (a) Daftar rujukan, (b) Lampiran-lampiran.