

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah hal yang sangat penting sebagai penggerak utama atas kelancaran perusahaan atau organisasi dalam proses produksi. Oleh sebab itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Karyawan adalah sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan karyawan, yang diantaranya dengan memperhatikan keselamatan kerja karyawan serta melatih kedisiplinan kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan akhirnya berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja menjadi salah satu pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan/organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah produktivitas dapat dipahami

karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo (1998:281) dalam Suparno Eko Widodo (2015:219) Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar mendapatkan hasil produksi yang berkualitas dan sesuai dengan target perusahaan salah satu faktor terpenting adalah dengan memperhatikan keselamatan kerja karyawan. Keselamatan kerja menurut Bennett N.B Silalahi dan Rumondang (1991:22) dalam Suparno Eko Widodo (2015: 238) menyatakan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Karyawan yang sehat jasmani dan rohani merupakan asset yang berharga. Untuk itu diperlukan berbagai macam fasilitas pendukung keselamatan dan kesehatan karyawan.

Selain memperhatikan keselamatan kerja, disiplin kerja ikut berpengaruh pada produktivitas karyawan. Berkaitan dengan bahaya yang timbul dalam bekerja, maka kedisiplinan juga menjadi sorotan ketika masalah tersebut terjadi. Hal ini bisa terjadi dikarenakan tingkat absensi karyawan ikut berpengaruh serta terkait kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan tersebut. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam

melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam menaati dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan produktivitas akan meningkat. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil produktivitas yang optimal.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, apabila sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Kedisiplinan adalah salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas dan berproduktivitas tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka Keselamatan kerja dan Disiplin kerja harus diterapkan dan diperhatikan oleh setiap perusahaan termasuk PT. Dok & Perkapalan Air Kantung, karena perusahaan ini bergerak di bidang industri yang hampir seluruh pekerjaannya menggunakan mesin-mesin berat. Maka masalah keselamatan kerja dan Disiplin kerja para karyawan dapat mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.

PT. Dok & Perkapalan Air Kantung disingkat (PT DAK), adalah perusahaan galangan kapal yang berdiri pada tanggal 01 Februari 1996 berdasarkan Akte Notaris Imas Fatimah, SH No 01 tanggal 01 Februari 1996.

PT Timah (Persero) Tbk adalah pemilik saham mayoritas PT DAK sebesar 99,99% dan sisanya sebesar 0,01% dimiliki oleh PT Timah Industri. PT DAK adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan dan perbaikan/perawatan kapal. Berikut jumlah karyawan bagian produksi beserta jabatan karyawan PT Dok & Perkapalan Air Kantung pada bulan Mei 2016 adalah sebagai berikut:

Tabel I.1. Data Karyawan bagian produksi PT Dok & Perkapalan Air Kantung

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kabag. Produksi	1
2	Kepala Seksi	2
3	Ahli	5
4	Mandor	15
5	Juru	4
6	Petugas	50
Jumlah		77

Sumber: PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang, 2016

Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat jelaskan bahwa jumlah karyawan bagian produksi PT Dok & Perkapalan Air Kantung sebanyak 77 orang karyawan, dimana terdapat 1 orang karyawan dibagian kabag. produksi, 2 orang karyawan dibagian kepala seksi produksi dan galangan, 5 orang karyawan dibagian Ahli galangan dan produksi, 15 orang dibagian mandor (las dan konstruksi, interior, sandblasting/cat, perawatan, preparasi), 4 orng karyawan dibagian juru (juru adm. Produksi, operator, las dan konstruksi) dan 50 orang karyawan (terdiri dari karyawan organik dan mitra) dibagian petugas/pekerja proyek. Produksi pembuatan dan perbaikan/perawatan kapal perlu diperhatikan di PT DAK untuk meningkatkan produktivitas sehingga laba perusahaan pun akan meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Produksi PT Dok & Perkapalan Air Kantung, penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil produksi PT DAK mengalami peningkatan selama 3 (tiga) tahun terakhir dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.2. Hasil produksi PT. Dok & Perkapalan Air Kantung

Proyek	Tahun					
	2014		2015		2016	
	RKAP	REAL	RKAP	REAL	RKAP	REAL
Internal:						
• Reparasi	14 unit	10 unit	18 unit	26 unit	20 unit	40 unit
• Pembangunan kapal baru	5 unit	5 unit	3 unit	1 unit	1 unit	11 unit
Sub Total	19 unit	15 unit	21 unit	27 unit	21 unit	51 unit
Eksternal:						
• Reparasi	13 unit	11 unit	12 unit	10 unit	15 unit	17 unit
• Pembangunan kapal baru	-	-	1 unit	-	3 unit	-
Sub Total	13 unit	11 unit	13 unit	10 unit	18 unit	17 unit
TOTAL	32 unit	26 unit	34 unit	37 unit	39 unit	68 unit

Sumber: PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang

Berdasarkan tabel I.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2014 untuk reparasi (perbaikan/perawatan) kapal bagian internal (PT Timah) rencananya adalah 14 unit kapal dan 5 unit pembuatan kapal baru sedangkan untuk reparasi bagian eksternal rencananya 13 unit kapal tetapi kenyataannya untuk reparasi pada tahun 2014 bagian internal hanya mencapai 10 unit perbaikan kapal dan bagian eksternal hanya mencapai 11 unit. Ini berarti produktivitas pada tahun 2014 untuk reparasi (perbaikan/perawatan) kapal, realisasi dan rencananya tidak mencapai target atau tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sedangkan pada tahun 2015 untuk reparasi bagian internal rencananya adalah 18 unit kapal dan pembuatan kapal baru rencananya adalah 3 unit kapal. Untuk tahun 2015 reparasi (perbaikan/perawatan) kapal mengalami peningkatan produksi mencapai 26 unit tetapi untuk pembuatan kapal baru hanya dapat menyelesaikan 1 unit kapal dan bagian eksternal untuk reparasi pada tahun 2015 rencananya adalah 12 unit kapal dan pembuatan kapal baru rencananya adalah 1 unit kapal tetapi kenyataannya pada tahun 2015 reparasinya hanya mencapai 10 unit kapal yang selesai diperbaiki dan untuk pembuatan kapal baru 0 unit. Ini dapat disimpulkan berarti pada tahun 2015 mengalami peningkatan produksi dibandingkan pada tahun 2014 dimana RKAP 34 unit dan real nya mencapai 37 unit walaupun pada tahun 2015 reparasi dan pembuatan kapal baru ada yang tidak mencapai target tetapi kalau dilihat dari hasil produksi mengalami peningkatan. Dan sedangkan pada tahun 2016 produktivitas PT DAK mengalami peningkatan drastis dibandingkan tahun 2014 dan 2015 dimana RKAP yang sebenarnya hanya berjumlah 39 unit dan hasil produktivitas real nya mencapai 68 unit kapal.

Permasalahan yang penulis temukan pada PT Dok & Perkapalan Air Kantung (PT DAK) bukan pada perbedaan antara rencana (*plan*) dan realisasi dari hasil produksi, tetapi justru pada waktu pengerjaan proyek yang kadang kala melewati batas waktu yang diharapkan/ditetapkan. Seperti dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.3. Pekerjaan Proyek Galangan PT DAK Tahun 2016

Nama Kapal	Mulai Kerja	Penyelesaian	
		PLAN	REALISASI
TB. Beliton 198	19 Mei 2016	4 Juni 2016	23 Juni 2016
Sinar Usaha Jaya	29 juli 2016	31 Agt 2016	13 Okt 2016
Tongkang Periok	19 Sep 2016	10 Nov 2016	21 Nov 2016

Sumber: PT Dok & Perkapalan Air kantung (PT DAK) Pangkalpinang

Berdasarkan data pada tabel I.3 dapat dilihat bahwa ada beberapa proyek PT Dok & Perkapalan Air Kantung (PT DAK) dalam pengerjaannya melewati batas waktu yang telah ditetapkan dimana rencana (*plan*) dengan realisasi tidak sesuai. Seperti salah satunya pada pekerjaan reparasi kapal TB. Beliton 198 tersebut dimana jumlah hari yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan proyek ini selama 17 hari tetapi kenyataannya pekerjaan diselesaikan dalam kurun waktu 36 hari yang berarti terdapat selisih waktu 19 hari dari waktu yang telah ditetapkan. Beberapa pekerjaan proyek yang terlambat penyelesaiannya, diantaranya disebabkan salah satunya dari kecelakaan kerja / Keselamatan kerja sehingga ada hari kerja karyawan yang hilang.

Berdasarkan data yang didapat dari PT. Dok & Perkapalan Air Kantung ada beberapa kasus kecelakaan yang terjadi di PT DAK pada tahun 2014-2016 dan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel I.4. Insiden kecelakaan periode 2014-2016 PT Dok & Perkapalan Air Kantung

Tahun	Jenis Kecelakaan			Tindakan Medis
	Kecelakaan ringan	Kecelakaan sedang	Kecelakaan berat	
2014	-	2 kasus	-	RS Medika
2015	2 kasus	4 kasus	-	RSBT
2016	2 kasus	1 kasus	-	RSBT

Sumber: PT Dok & Perkapalan Air Kantung (PT DAK) Pangkalpinang

Berdasarkan tabel I.4 dapat bahwa Kecelakaan-kecelakaan pada karyawan PT. Dok & Perkapalan Air Kantung di atas umumnya disebabkan oleh faktor kesalahan manusia (*human error*) dimana sebenarnya PT DAK telah menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) yang aman sesuai dengan prosedur dan standar keselamatan kerja. APD yang digunakan antara lain sarung tangan, masker, helm, kacamata, topeng las, safety shoes. Kemudian prosedur keselamatan kerja pun telah disusun berdasarkan karakteristik pekerjaan dan disosialisasikan. Kecelakaan-kecelakaan seperti di atas mengindikasikan bahwa pelaksanaan program keselamatan kerja bisa dikatakan sudah optimal dilakukan oleh pihak PT. Dok & Perkapalan Air kantung (PT DAK) hanya saja yang menjadi penyebabnya adalah kurangnya kesadaran karyawan akan keselamatan dirinya sehingga kecelakaan kerja pun sewaktu-waktu dapat terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kabag. K3LH & SIM PT. Dok & Perkapalan Air Kantung (PT DAK), Kecelakaan-kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Dok & Perkapalan Air kantung (PT DAK) tersebut berdampak

pada biaya (*cost*) perusahaan dimana perusahaan harus mengeluarkan biaya pengobatan dan perawatan kepada korban kecelakaan dan secara tidak langsung akan hilangnya jam/waktu kerja karyawan yang mengalami kecelakaan. Seperti yang terlihat pada tabel berikut dimana ada beberapa hari kerja karyawan yang hilang akibat kecelakaan.

Tabel I.5. Kehilangan hari kerja karyawan akibat terjadinya kecelakaan PT Dok & Perkapalan Air Kantung (PT DAK) Periode 2014-2016

Tahun	Jumlah hari kerja yang hilang
2014	3 hari
2015	6 hari
2016	3 hari

Sumber: PT. Dok & Perkapalan Air Kantung (PT DAK) Pangkalpinang

Berdasarkan data di tabel I.5 dapat dijelaskan bahwa hilangnya jam kerja/hari kerja karyawan karena kecelakaan tersebut juga dapat mengakibatkan kurangnya tenaga kerja yang pada akhirnya dapat menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan.

Selain keselamatan kerja, disiplin kerja juga mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena Disiplin kerja merupakan 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 apabila 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 supaya mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Berdasarkan hasil pengamatan pada karyawan bagian produksi di PT. Dok & Perkapalan Air kantung penulis dapat menunjukkan ada beberapa hal yang menjadi masalah dalam kedisiplinan, yaitu masih adanya karyawan yang terlambat, masih banyak karyawan produksi yang tidak mengikuti apel keselamatan, dan masih ada juga karyawan yang melanggar peraturan dengan tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) yang telah disediakan perusahaan. Padahal PT DAK telah membuat peraturan dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan. Sanksi yang diberikan adalah jika melanggar atau melakukan kesalahan yang kecil maka akan diberi sanksi berupa tidak mendapatkan tunjangan perhari, dan jika pelanggaran / kesalahan yang dilakukan adalah kesalahan besar maka akan diberi sanksi pemberhentian (tidak boleh melakukan pekerjaan sementara) sampai dengan memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pihak PT DAK, penulis dapat menyimpulkan bahwa sebenarnya PT DAK telah berusaha menerapkan dan menegakkan kedisiplinan/kepatuhan karyawan dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang aman dalam bekerja, tetapi pada kenyataannya masih ada juga karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti yang terjadi pada salah satu proyek untuk

perbaikan/perawatan kapal yang kedapatan tidak menggunakan safety belt dalam melakukan pekerjaan diketinggian sehingga perusahaan terpaksa memberikan Surat Peringatan (SP) kepada proyek tersebut dimana sanksi yang diberikan adalah diberhentikan sementara pengerjaannya khususnya dipekerjaan ketinggian yang tidak menggunakan safety belt dan pekerjaan dapat dikerjakan kembali setelah melengkapi APD (Alat Pelindung Diri) yang sesuai peruntukannya. Akibat dari pelanggaran diatas menyebabkan produksi terhambat dan bisa dipastikan proyek akan selesai melewati batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan data absensi karyawan bagian produksi yang didapat dari PT Dok & Perkapalan Air Kantung, penulis dapat menyimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak hadir pada hari kerja seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel I.6 Absensi Karyawan bagian Produksi PT Dok & Perkapalan Air Kantung Tahun 2016

Bulan	Absensi									
	CT	ITM	DL	SD	STD	TM	I	½ I	½ TM	Total
Jan	7	0	0	3	14	3	21	1	1	48
Feb	9	0	0	5	20	17	27	1	1	78
Mar	4	3	0	4	5	3	11	0	0	30
Apr	3	0	0	5	10	6	17	0	0	41
Mei	7	0	0	3	14	3	21	1	1	48
Juni	11	0	0	8	21	0	20	2	1	60
Juli	16	0	0	6	20	0	19	0	0	61
Agt	9	0	0	5	18	0	15	0	0	47
Sep	9	0	0	5	20	17	27	1	1	78
Okt	2	1	2	2	17	2	39	0	0	65

Nov	7	1	5	2	17	3	32	0	0	67
Des	9	0	2	0	13	14	14	1	0	52

Sumber: PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang, data diolah peneliti, 2017

Keterangan:

CT	:Cuti Tahunan
ITM	:Ijin Tidak Masuk (Ijin Normatif berdasarkan UU, Seperti pernikahan karyawan dll)
DL	:Dinas Luar Pulau, Dinas Lua dalam pulau (Ke Sungailiat atau Selindung), Pelatihan, dsb.
SD	:Sakit dengan menyertakan Surat Keterangan Sakit dari dokter
STD	:Sakit tanpa menyertakan Surat Keterangan Sakit dari dokter
TM	:Tidak Masuk tanpa keterangan
I	:Ijin biasa untuk tidak masuk selama satu hari
½ I	:Ijin biasa untuk tidak masuk selama setengah hari
½ TM	:Tidak Masuk selama setengah hari tanpa keterangan

Berdasarkan data absensi diatas, dapat dijelaskan bahwa dari keseluruhan karyawan produksi tersebut pada tiap bulannya masih dijumpai banyaknya karyawan yang tidak hadir pada hari kerja baik itu karena karyawan mengambil jatah cuti, izin tidak masuk, dinas luar, sakit (dengan surat dokter dan tanpa surat dokter), tidak masuk tanpa keterangan, izin biasa untuk tidak masuk maupun izin masuk setengah hari. Seperti yang terlihat pada bulan Mei bahwa dari keseluruhan karyawan produksi berjumlah 77 orang karyawan, total karyawan yang tidak hadir pada bulan Mei sebanyak 48 kali. Banyaknya jumlah karyawan produksi yang tidak hadir dalam 1 (satu) bulan dikarenakan ada beberapa karyawan yang tidak hadir beberapa kali pada hari kerja dalam

alasan yang berbeda-beda. Hal ini menandakan masih kurangnya disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Dok & Perkapalan Air kantung sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian proyek dari waktu yang diharapkan.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **ANALISIS PROGRAM KESELAMATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA PADA PT DOK & PERKAPALAN AIR KANTUNG PANGKALPINANG SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN** ”.



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada bagian sebelumnya, maka permasalahan pada penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai Program Keselamatan Kerja, Disiplin kerja dan Produktivitas kerja Karyawan PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang ?
2. Apakah Program Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang ?
4. Apakah Program Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang ?
5. Berapa besar sumbangan pengaruh program keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang ?

1.3. Batasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi perusahaan, maka dalam hal ini penulis membatasi penyajian masalah yang dibahas. Dari keterbatasan itu maka pada penelitian ini peneliti hanya membatasi masalah pada keselamatan kerja dan disiplin kerja serta dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang.

1.4. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan masalah yang dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan Keselamatan kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian mengenai pengaruh Keselamatan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian mengenai pengaruh Keselamatan kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terhadap permasalahan yang diteliti, sekaligus mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama mengikuti perkuliahan.
- b. Dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan membuka wawasan atau sebagai referensi berguna untuk penelitian yang relevan dan lebih sempurna.
- c. Sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam mengidentifikasi masalah-masalah Keselamatan kerja, Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan kerja karyawan apabila diperlukan oleh PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang
- b. Sebagai bahan masukan bagi karyawan PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang dalam melakukan pekerjaannya.

3. Manfaat Kebijakan

Bahan masukan bagi PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang yang berhubungan dengan masalah-masalah produktivitas kerja karyawan pada masa yang akan datang.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan proposal seperti Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Keselamatan kerja, Disiplin kerja, Produktivitas kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum PT Dok & Perkapalan Air Kantung Pangkalpinang dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait.

