

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan ialah sesuatu sistem yang terbuka, maksudnya perusahaan tidak lepas dari lingkungannya, yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal memiliki peran yang cukup penting dalam usaha pengambilan keputusan untuk menggapai visi misi perusahaan. Hubungan antara lingkungan internal maupun eksternal akan sangat mempengaruhi kemampuan serta strategi-strategi penting bagi para pengambil keputusan<sup>1</sup>. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang terdapat di dalamnya pasti saja dituntut untuk berkembang serta berubah. Supaya bisa mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut manusia diwajibkan meningkatkan mutu serta kemampuannya. Produktivitas kerja adalah sebuah bentuk yang didapat dari sumber daya yang mampu dicapai atas apa yang tuju disebuah perusahaan.<sup>2</sup> Sumber daya manusia mempunyai sasaran utama yang mampu menciptakan personel untuk bisa mencapai hasil maksimal dalam tingkat kemampuan karyawan. Secara umum suatu perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan giat, yaitu SDM nya sangat penting, faktor utama berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya ada di sumber daya manusianya<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Putu Rani Susanthi, "analisis lingkungan internal dan eksternal dalam mencapai tujuan perusahaan", *Jurnal Elektornik*. Vol. 1 No. 1 November 2017. Hal 31

<sup>2</sup> Ayu Puspitawati Hafid, "pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt.rakyat sul-sel intermedia kota makassar", *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* Volume 2 No 2 Tahun 2018. hal 70.

<sup>3</sup> Dr. Bernadetha Nadeak. 2019. *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit: Jakarta, Uki Press.

Dalam hal ini perusahaan membutuhkan SDM yang profesional manajemen sistem, agar berjalan baik sistemnya, pasti dalam manajemennya mencermati sebagian faktor penting semacam perilaku karyawannya. Produktivitas kerja sangatlah penting, karena kemampuan memproduksi barang barang dan jasa adalah standart hidup sebuah perusahaan. Semakin besar produktivitas suatu perusahaan, maka semakin besar keuntungan dan standart hidupnya. Pendayagunaan SDM yang tepat diperusahaan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mempertahankan karyawan pilihan terbaik dibidangnya<sup>4</sup>. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Karena sumber daya manusia di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan aset atau modal paling penting bagi perusahaan.<sup>5</sup>

Disiplin merupakan sesuatu pada diri orang, kalau individu bisa bertindak sesuai dengan sebuah norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang mengakibatkan tanpa adanya perintah dan hukuman, dan individu tersebut bisa bersikap dengan semestinya. Maka dari itu perlu untuk bisa menciptakan disiplin kerja serta pemahaman akan disiplin kerja sendiri, yang dikarenakan manifestasi disiplin yang terbaik adalah disiplin diri. Kedisiplinan kerja dapat dilatih dengan latihan-latihan menghargai waktu dan meminimalisir pengeluaran dalam memberikan produktivitas kerja karyawan. Disiplin ialah alat penggerak pegawai. Supaya tiap individu berjalan dengan

---

<sup>4</sup> Denok Sunarsi, "pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. nadi suwarna bumi", *Jurnal Semarang*, Vol. 1, No.1, Februari 2018, Hal (66-82)

<sup>5</sup> Astuti, "analisis motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan", *Jurnal Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung*, hal (3)

lancar pekerjaannya, maka dari harus diterapkannya disiplin kerja yang tinggi. Karyawan dapat bekerja dengan produktif apabila menguasai bidangnya dan tanggung jawab yang tinggi dan patuh dalam peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut dari Terry dalam Sutrisno <sup>6</sup>.

Pada PT. Pakerin Bagian Batako masih mengalami masalah produktivitas kerja yang kurang. Dalam artian produktivitas yang kurang disebabkan karena kurangnya sikap disiplin yang rendah. Dari hasil wawancara saya dengan mandor PT. Pakerin bagian batako, beliau mengatakan bahwasanya ketika semua karyawan sedang bekerja. Kurang menerapkan sikap disiplin dalam melakukan jobdisknya. Bukti bahwa adanya produktivitas kerja yang menurun ditandai dengan semua karyawan masih belum bisa menguasai administrasi dalam bekerja. Contoh dalam hal perizinan, rendahnya komunikasi yang dimiliki karyawan ketika bekerja. sehingga penelitian ini melakukan wawancara pada beberapa karyawan. Wawancara ini bertujuan untuk bisa mengetahui faktor apa yang membuat produktivitas menurun. Lalu setelah dilakukannya wawancara ada faktor yang mempengaruhi penurunan produktivitas dalam bekerja yaitu kurangnya penerapan disiplin. Penerapan disiplin saat bekerja ini sangat mempengaruhi penurunan produktivitas kerja.

Pada perusahaan PT. Pakerin karyawan yang bekerja bagian Batako mengalami beberapa masalah antara lain dalam proses kedisiplinan dalam bekerja. Permasalahan ini dialami oleh PT. Pakerin Bagian Batako karena

---

<sup>6</sup> Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta., Kencana.

kurangnya penerapan disiplin saat bekerja. Disiplin diwajibkan mengikuti seluruh perjanjian, peraturan yang berlaku, dan arahan dari atasan wajib dihormati, dipatuhi sepenuhnya. Disiplin kerja merupakan perangkat peraturan dalam perusahaan yang merupakan praktik nyata untuk seluruh anggota. Disiplin kerja harus menjadi sifat yang tertanam bagi seluruh karyawan atasan dan bawahan, dikarenakan manifestasi sikap tanggung jawab atas jobdisknya kepada perusahaan adalah kedisiplinan yang baik.

Faktor utamanya terjadi kedisiplinan kerja adalah besar kompensasinya atau gajinya. Ketika jumlah gaji maupun tunjangan didapat dengan memuaskan, perusahaan akan mendapatkan sebuah karyawan yang semangat dalam bekerja dikarenakan sudah merasa dihargai oleh apa yang ia kerjakan. Kebalikannya, jika hasil yang didapat kurang memuaskan tidak sesuai dengan bebannya, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan merasa tidak puas. Jelas kemungkinan karyawan akan mencari batu loncatan dalam sebuah pekerjaannya (pindah perusahaan) dalam menutupi kebutuhan sehari harinya. Tetapi Adapun upaya yang dilakukan pada penelitian terdahulu oleh Yudi Siswadi “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan” dengan hasil secara parsial pengujian dengan disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yang hasilnya  $4,154 > 1,997$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu disimpulkan yakni  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak), dengan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor yang kedua sebuah hukuman untuk menjalankan kedisiplinan, dengan sanksi yang berbobot, sehingga menjadikan karyawan menjadi takut untuk melakukan pelanggaran dalam peraturan perusahaan yang tertera, dan juga sikap indisipliner. Terdapat peraturan, pastinya terdapat sanksi. setiap karyawan yang melanggar wajib diberikan sanksi sesuai yang terapkan. Jika peraturan hanya sebuah pajangan di suatu perusahaan, maka ketika ada yang melanggarnya, akan terjadi luruhnya tanggung jawab dan mengulangi kesalahan selanjutnya.

Jika terdapat sanksi konkrit, karyawan akan berpikir berulang kali dalam melakukan sebuah pelanggaran. Sanksi sendiri dapat dimulai dari yang sederhana, misalnya ada karyawan yang kedatangan terlambat datang maka sebaiknya diberikan sanksi potongan gaji. Kemudian, jika terdapat pelanggaran besar seperti memakai alat kantor maka sebaiknya diberikan sanksi untuk ganti rugi terkait kerusakan yang telah disebabkan. Sanksi wajib disamaratakan tanpa pandang bulu di seluruh anggota perusahaan. Dan kedisiplinan adalah sikap menghargai, mengindahkan, menghormati, dan patuh pada peraturan. Peraturan yang tertulis atau tidak tertulis dalam menerima sanksi untuk tidak mengelak ketika ketahuan melanggarnya agar bisa menciptakan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewangan

penyelewengan dapat dicegah. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi tentang kedisiplinan kerja terhadap kelancaran operasional kerja pada PT. Pakerin bagian batako Mojokerto dalam penulisan penelitian ini, dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PAKERIN BAGIAN BATAKO MOJOKERTO”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan beberapa pemaparan latar belakang masalah yang telah ditentukan, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi disiplin kerja yang dimiliki pada karyawan PT. Pakerin Bagian Batako Mojokerto?
2. Seberapa tinggi pencapaian produktivitas kerja pada karyawan PT. Pakerin Bagian Batako Mojokerto?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pakerin Bagian Batako Mojokerto?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan beberapa masalah yang di sebutkan dari atas, maka dari itu tujuan penelitian ini bertujuan mencari serta menyampaikan sebuah

informasi dengan empiris tentang:

1. Untuk mendeskripsikan pencapaian tingkat disiplin kerja karyawan PT. Pakerin Bagian Batako Mojokerto
2. Untuk mendeskripsikan pencapaian tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Pakerin Bagian Batako Mojokerto

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

Diharapkan bisa membuktikan adanya penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pakerin Bagian Batako Mojokerto.

##### **2. Manfaat Teoretis**

###### a. Bagi Fakultas Ushuluddin IAIN KEDIRI

- 1) Untuk menambah literatur/referensi tentang penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
- 2) Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

###### b. Bagi penulis

- 1) Syarat kelulusan sebagai tugas akhir
- 2) Untuk menambah sebuah kemampuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian lapangan.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis ini diajukan dalam bentuk pertanyaan sementara terhadap hasil penelitian, dalam penelitian ini rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.

Pakerin Bagian Batako.

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pakerin Bagian Batako.

#### **F. Telaah Pustaka Terdahulu**

1. Penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pengkreditan Rakyat yang dilakukan oleh Jeli Natalias mendapatkan hasil bahwa tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara menyeluruh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPR Rokan Hulu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus dimana seluruh populasi yang diperhitungkan dimana dalam penelitian ini berjumlah 41 responden. Hasil jawaban responden pada disiplin kerja (X) mendapatkan nilai rata rata 3,64 dan hasil rangkuman jawaban responden tentang kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai rata rata 3,79. Hasil ini menunjukkan bahwa kriteria jawaban responden setuju. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengacu pada  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  yaitu  $10,770 < 2,023$ , maka  $H_1$  diterima. Hal ini dibuktikan dengan pengujian koefisien determinasi dengan hasil sebesar 74,8%.

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengamati variabel disiplin kerja, Tetapi penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan produktivitas kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada subyek yang diamati penelitian sebelumnya adalah karyawan yang bekerja di



perbankan atau BPR dengan teknik sensus pada 41 karyawan. Pada penelitian ini subyek diamati adalah karyawan produksi batako di Mojokerto dengan teknik total sampling pada 50 karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Elsa Adha Pratiwi dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Darmayu Ponorogo mendapatkan hasil bahwa dengan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan *cross sectional*. Juga populasinya sebanyak 231 karyawan RSUD Darmayu Ponorogo dengan sampel 70. Menggunakan Proportional Random Sampling dalam Teknik pengambilan sampelnya. Kuesioner digunakan sebagai data diperoleh sebagai alat pengumpul data, dan dianalisis menggunakan uji Kendall Tau. Yang menghasilkan sebuah penelitian responden memiliki disiplin kerja cukup dengan kinerja yang cukup pada karyawan RSUD Darmayu Ponorogo. Kemudian menunjukkan nilai p value  $0,001 < \alpha = 0,05$  serta keeratan hubungan 0,290 yang berate keertan hubungan dikategorikan lemah dari hasil uji korelasi Kendall Tau. Jadi, kesimpulannya menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di RSUD Darmayu Ponorogo pada tahun 2018. Kemudian, diharapkan untuk semakin meningkatkan tanggung jawab terhadap karyawan dengan menciptakan kebiasaan yang mendukung disiplin kerja dan meningkatkan sanksi bagi karyawan yang datang melebihi dari jam kerja yang ditentukan, itu saran dari peneliti di RSUD Darmayu Ponorogo.

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengamati variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian sebelumnya

menggunakan variabel dependen kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan produktivitas kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada subyek yang diamati penelitian sebelumnya adalah karyawan yang bekerja sebagai tenaga kesehatan di rumah sakit dengan teknik penelitian *crosssection*. Pada penelitian ini subyek diamati adalah karyawan produksi batako di Mojokerto dengan sampel pengamatan total sampling dan teknik analisis menggunakan uji independen sample T-test.

3. Penelitian yang dilakukan oleh sahabati Eka Sakti Nur Widiastuti dengan judul Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pertahanan Nasional Salatiga. Pada penelitian ini menggunakan penelitian kombinasi ataupun mixed methods. Wawancara semi terstruktur, observasi, dokumentasi dan tiranggulasi merupakan teknik pengumpulan data pada penelitian ini. Kemudian menggunakan analisis model interaktif dari Miles dan Huberman yang berupa reduksi data, pengumpulan data, penyajian data, dan kesimpulan data. Yang hasilnya disiplin kerja di pegawai negeri sipil Badan Pertahanan Nasional Kota Salatiga berindikasi belum maksimal, dengan contoh terlambat datang dikantor jam 08.00 lebih, pulang lebih cepat diatas jam 16.30, absen saat apel, menyalahgunakan jam istirahat, pakaian dinas yang tidak sesuai peraturan, tidak terealisasikan membuat laporan harian, dan target kurang diselesaikan dengan tepat. Kemudian saran dari penulis adalah diterapkannya sanksi tegas kepada seluruh pegawai, yang diharapkan untuk dapat memberikan efek jera. Maka dari itu supaya tidak ada lagi yang tidak melaksanakan disiplin kerja.

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengamati variabel

disiplin kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada subyek yang diamati penelitian sebelumnya adalah Pegawai Negeri Sipil Badan Pertahanan Nasional Salatiga yang di amati dengan pendekatan kualitatif. Pada penelitian sama-sama disiplin kerja sebagai variabel independen dan dengan pendekatan kuantitatif statistik menggunakan teknik analisis uji T terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Afriani Christian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu mendapatkan hasil Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan produktivitas bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. PTPN V Kecamatan Sei Rokan. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. Disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan produktivitas karyawan sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini dilakukan untuk karyawan produksi sebanyak 63 orang. Data diperoleh dari kuesioner dan selanjutnya diolah untuk kemudian diuji menggunakan analisis statistik seperti analisis regresi linier sederhana, uji-t, analisis korelasi dan penentuan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis uji t. t hitung  $(14,241) > t$  tabel  $(2.000)$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap karyawan produktivitas, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Pabrik Kelapa Sawit bagian produksi (PKS) PT. PTPN V Kecamatan Sei Rokan. Pagaran Tapah Darussalam

Kab. Rokan Hulu sebesar 76,9% sedangkan sisanya 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengamati variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja. Untuk perbedaan subyek pengamatan terdapat perbedaan pada subyek yang diamati penelitian sebelumnya adalah karyawan pada perkebunan kelapa sawit. Pada penelitian ini subyek diamati adalah karyawan produksi batako di Mojokerto dengan sampel pengamatan total sampling dan teknik analisis menggunakan uji independen sample T-test.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ashalia Cahya Heriwati dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi batako Pada PT.Putra Restu Ibu Abadi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki kesamaan penelitian dengan penelitian ini sama-sama mengamati disiplin kerja, tetapi variabel dependen tidak serupa. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen produktivitas kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan kinerja karyawan. Untuk jenis usaha sama-sama di bidang produksi batako, tetapi untuk lokasi dilakukan ditempat yang berbeda. Teknik analisis yang digunakan penelitian sebelumnya menggunakan teknik

regresi linier berganda, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana.

## **G. Penegasan Istilah**

Pada penelitian ini perlu istilah penegasan dari judul yang peneliti angkat dengan tujuan agar tidak terjadi tidak samaan pemahaman dalam membaca skripsi ini, yaitu:

### **1. Definisi Konseptual**

Secara konseptual yang dimaksud dengan “Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Pakerin bagian batako Mojokerto” adalah sebagai berikut :

#### **a. Disiplin kerja**

Disiplin kerja adalah “sikap menghargai, menghormati, patuh, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menjadi saksi atas pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan.”<sup>7</sup>

#### **b. Produktivitas karyawan adalah ukuran seberapa efisien dan efektif seorang karyawan dalam menghasilkan output atau menyelesaikan tugas dalam suatu periode waktu, dengan mempertimbangkan kualitas hasil kerja dan penggunaan sumber daya yang tersedia.”<sup>8</sup>**

### **2. Secara Operasional**

Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi

---

<sup>7</sup> Rommy, Paranginangin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lakeisha, 2022, hal 64.

<sup>8</sup> Ignatius Soni Kurniawan, “Peningkatan Produktivitas: Peran Kemampuan, Lingkungan, dan Motivasi Pada Azzahra Moslem Wear Yogyakarta” *Jurnal Produktivita* 8, (2021); 298

operasional penelitian ini dimaksud untuk mengukur variabel disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

a. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.<sup>9</sup>

b. Produktivitas karyawan memiliki beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

- 1) Tindakan yang konstruktif (membuat keadaan jadi lebih baik dari pada sebelumnya)
- 2) Rasa percaya diri (seseorang yang yakin pada aspek dirinya)
- 3) Bertanggung jawab (Sikap emosional karyawan yang merasa bergairah, bahagia dan bersemangat dalam bekerja)<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Diah Pranasari dan Khusnul Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan." Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 18 No. 01, April 2021

---

<sup>10</sup> Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung, 2017.