

BAB I

PENDAHULUAAN

A. Latar Belakang

Kehidupan sehari-hari dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan untuk mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku setiap individu. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi para pelanggarnya.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain. Dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menghasilkan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari segala kekacau-kacauan.

Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat butuh ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk menentukan kesuksesan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Perusahaan berharap memiliki pekerja yang dapat menunjang kegiatan perusahaan dan menguntungkan bagi perusahaan. Namun untuk mendapatkan karyawan yang

benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tidaklah mudah. Masing-masing dari setiap pekerja memiliki sikap dan pengaruh yang berbeda-beda.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi, dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung oleh dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya disiplin maka para pegawai akan bekerja kurang baik dan kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun.

Disiplin kerja dapat di definisikan 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 menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada pegawai (Sastrohadiwiryo, 2005: 291).

Dalam hal ini yang perlu diperhatikan oleh instansi adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Kinerja pegawai adalah seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan instansi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Unsur pegawai sangat menentukan

kinerja organisasi karena dalam menentukan kinerja suatu organisasi seharusnya diukur dengan kinerja para pegawainya. Disiplin kerja dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.

Melayu S.P Hasibuan (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua tugas atau pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia bila mana prestasi kerja karyawan tinggi maka hasil yang di capai akan baik.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku disekitarnya, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin adalah keadaan yang ideal dalam mendukung pelaksanaan aturan tugas yang tepat dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Indikator kedisiplinan kerja adalah: Kualitas disiplin kerja: meliputi datang dan pulang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas, dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi positif. (Turangan,2016, H. 1073).

Sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu melakukan observasi. Kemudian saat melakukan observasi hal utama yang penulis perhatikan adalah kebersihan bank tersebut. Pada bank ini masih terdapat tempat yang kotor, sehingga penulis menyimpulkan kurangnya kedisiplinan kerja yang

dimiliki karyawan yaitu OB (*office boy*). Dan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja para karyawan lain maka dilakukanlah penelitian ini.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendorong kedisiplinan diri para pegawai agar datang tepat waktu, dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan keberhasilan organisasi maka yang harus dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawai. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai sebuah tujuan.

Kemudian selain kedisiplinan kerja, Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Kas (KK) Banjarmasin merupakan salah satu Bank Syariah yang berada di Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Sepeti yang diketahui bahwasanya bank ini baru saja diresmikan beroperasi pada tahun 2021. Kemudian setaip karyawan atau pegawainya sangatlah ramah dan sopan namun untuk tingkat disiplin karyawan belum diketahui sehingga hal inilah yang mendorong saya sebagai penulis untuk meneliti tentang kedisiplinan kerja para karyawan dan bagaimana dampaknya terhadap produktivitas kerja para karyawan tersebut.

Dan berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa saya sebagai penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Kedisiplinan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kedisiplinan yang diterapkan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Kas (KK) Banjarmasin terhadap karyawan atau bawahannya?
2. Bagaimana dampak dari kedisiplinan yang di terapkan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Kas (KK) Banjarmasin terhadap produktivitas kerja karyawan atau bawahannya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan yang diterapkan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Kas (KK) Banjarmasin terhadap karyawan atau bawahannya.
2. Untuk mengetahui dampak dari kedisiplinan yang diterapkan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Kas (KK) Banjarmasin terhadap produktivitas kerja karyawan ataupun bawahan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai langkah awal untuk menjelaskan tentang kedisiplinan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 - b. Mengimplementasikan teori dan ilmu yang telah di dapatkan selama dalm perkuliahan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).
2. Bagi Pihak Lain/Pembaca
 - a. Diharapkan dapat mempelajari tentang kedisiplinan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 - b. Diharapkan berguna untuk menjadi sumber informasi dalam penelitian selanjutnya.
 - c. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mengingatkan pembaca dalam hal meningkatkan kualitas kerja dan kedisiplinan kerja.

E. Definisi Operasional

1. Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia bila mana prestasi kerja karyawan tinggi maka hasil yang dicapai akan baik.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Singodimedjo, 2017:86).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri berupa tidak melakukan tindakan yang tidak tepat dan mendukung sesuatu yang telah dibuat. Beberapa ahli berpendapat bahwa pengertian disiplin kerja adalah suatu tindakan manajemen untuk menjunjung tinggi standar organisasi. (Sitopu, 2021, H. 74)

Berdasarkan berbagai pengertian disiplin kerja diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap mental serta tingkah laku yang mencerminkan ketaatan, ketertiban, kesadaran dan kesukarelaan terhadap peraturan yang berlaku dari orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi, sehingga ia dalam mengerjakan pekerjaannya tertib dan bertanggung jawab rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara barang atau jasa hasil proses produksi dengan sumber daya yang digunakan dalam proses produksi, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Pengertian lain produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga merupakan ukuran efisiensi ekonomis aktivitas organisasi dalam menggunakan sumber daya untuk memproduksi barang atau jasa. Produktivitas dapat dihitung pada tingkat yang berbeda-beda, organisasi secara keseluruhan, departemen atau divisi. (Sedarmayanti, 1996).

Produktivitas kerja dinyatakan bahwa, 'Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Berdasarkan hal tersebut, dapat dijelaskan beberapa pengertian mengenai produktivitas, yaitu :

- a. Produktivitas adalah hasil kerja dalam satu waktu pada total organisasi produksi.
- b. Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Berdasarkan pengertian produktivitas diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan upaya untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien guna menghasilkan keluaran (*output*).

3. Hubungan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Setiap kegiatan dalam proses pembangunan industri, selalu mengharapkan perubahan kearah yang lebih baik dimasa yang akan datang. Faktor kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam mencapai keberhasilan suatu proses pembangunan kua litas manusia dapat dilihat dari kedisiplinan yang dilakukan dalam kehidupan sehari harinya. Pengertian disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi atau perusahaan.

Bagi dunia usaha disiplin kerja karyawan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan kegiatan diperusahaan lebih banyak menggunakan tenaga kerja manusia dibandingkan dengan tenaga mesin. Karyawan juga memiliki peran dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi.

Penerapan kedisiplinan ditempat kerja dapat membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja.

Disiplin kerja juga sebagai proses pelatihan karyawan untuk mengembangkan kontrol diri mereka supaya lebih efektif dalam bekerja. Pada umumnya perilaku disiplin kerja yang baik tercerminkan pada karyawan yang datang ketempat kerja dengan teratur dan tepat waktu, penggunaan sarana dan prasana dengan baik, mampu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, dan mengikuti cara kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Sebaliknya, kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk berperilaku sesuai peraturan atau norma dilingkungan kerja menyebabkan karyawan berbuat tindakan indisipliner.

Perilaku kerja karyawan dapat menciptakan suasa dan iklim kerja dilingkungan mereka bekerja. Perilaku disiplin yang baik akan menimbulkan suasana kerja yang optimal, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai standar kualitas, kuantitas, dan waktu kerja yang telah dtentukan perusahaan. Selain itu, iklim kerja yang sehat mampu mendorong keterbukaan karyawan maupun pihak perusahaan sehingga mampu menumbuhkan kenyamanan dan kelangsungan usaha yang mengarah pada peningkatan produksi dan produktifitas kerja. Produktifitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang dibutuhkan.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik seperti karyawan yang datang tepar wakyu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah

ditetapkan atau diperintahkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja atau produktivitas kerja karyawan. Disinilah sangat terlihat bagaimana hubungan antara kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan.

F. Penelitian Terdahulu

Adapun untuk melihat hasil kajian yang telah dilakukan, maka sebelum penelitian ini penulis menelaah beberapa penelitian yang terkait kedisiplinan kerja meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian sebelumnya. Meskipun ada perbedaan pada objek atau variabel yang diteliti, namun penelitian tersebut dapat dipakai sebagai gambaran bagi penelitian berikutnya untuk melakukan penelitian. Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut antara lain :

1. Penelitian Herman (2021) yang berjudul “Strategi Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Mashol Screen Printing”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian bahwa strategi sebagai instrument untuk melakukan perubahan lingkungan seperti teladan pemimpin, riward, sanksi hukum dalam kedisiplinan semua pekerjaan berjalan efektif agar semakin baik dan tepat pada waktunya. Produktivitas kerja seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih produktif

daripada karyawan yang memiliki kedisiplinan rendah. Apabila lebih produktif maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya, produktivitas tinggi.

Faktor pendukung yaitu menyiapkan karyawan yang bersifat profesional, memiliki motivasi tenaga kerja yang yang mampu mengembangkan produktivitas kerja serta kesetiaan, memberikan kepastian adanya pengembangan karyawan. Sedangkan Faktor penghambatnya yaitu persaingan dan konflik perusahaan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan sehingga karyawan kurang nyaman dan perusahaan perlu memperhatikan kembali demi kesejahteraan karyawan dan terpenuhinya produktivitas kerja yang diinginkan.

2. Penelitian oleh Eka Putri, Aris Setia Noor, Dan Khuzana (2020) yang berjudul “Peran Kedisiplinan Kerja Karyawan Stockpile Batubara CV. Makmur Bersama Cintapuri Darussalam Banjar”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa:

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya apabila karyawan kurang disiplin dalam bekerja maka produktivitasnya akan mengalami penurunan. Pemimpin kurang tegas dalam menerapkan peraturan perusahaan dan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- a. Indikator motivasi dan pelatihan untuk karyawan sangat kurang, artinya kedisiplinan karyawan juga berpengaruh terhadap motivasi atau pelatihan dari perusahaan.
 - b. Kurangnya sistem absensi karyawan di perusahaan, ini berpengaruh pada jam kerja karyawan.
3. Penelitian oleh Maria Magdalena Bate'e (2020) yang berjudul "Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara". Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai di Pustu Desa Botolakha Kecamatan TuhePmberua Kabupaten Nias Utara.

Telah terlaksana dengan baik dan kedisiplinan tersebut memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja para pegawai Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Dan yang menjadi saran dalam penelitian ini hendaknya kedisiplinan ditingkatkan lagi dan sebaiknya bentuk tanggung jawab yang diberikan selalu disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pegawai.
 - a. Dari hasil pengamatan dilapangan kedisiplinan di Pustu Desa Botolkha Kabupaten Nias Utara terlaksana dengan baik.

- b. Pegawai sudah memiliki hubungan komunikasi yang antar pegawai yang satu dengan yang lain di Pustu Desa Botolakha Kabupaten Nias Utara.
 - c. Peranan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Pustu Desa Botolakha Kabupaten Nias Utara memiliki keterikatan yang tidak dapat di pisahkan dengan baik.
 - d. Produktivitas kerja pegawai di Pustu Desa Botolakha Kabupaten Nias Utara terlaksana dengan baik.
 - e. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dinarasikan bahwa kedisiplinan di Pustu Desa Botolkha Kabupaten Nias Utara terlaksan dengan baik.
 - f. Berdasarkan hasil wawancara yang telah di narasikan bahwa produktivitas kerja pegawai di Pustu Desa Botolakha Kabupaten Nias Utara mencirikan pegawai yang produktivitas.
4. Penelitian oleh Muhammad Irfan, Farida Yulianti, Hairul (2020) yang berjudul "Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Lautan Berkah Martapura". Berdasarkan hasil dari pembahasan dalam penelitian maka dapat disimpulkan bahwa: Kedisiplinan kerja dalam menunjang produktivitas yang di terapkan karyawan UD lautan berkah martapura selama ini masih kurang optimal, dilihat dari masih banyaknya karyawan yang datang terlambat untuk bekerja. Rekapitulasi absensi karyawan terjadi penurunan mulai tahun

2018 sampai tahun 2020 pada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, hal ini harus lebih diperhatikan bahkan perlu ditingkatkan lagi.

Salah satu yang harus dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu mengawasi kedisiplinan kerja para karyawannya dan memberikan sanksi pada karyawan yang tidak disiplin agar memberi efek jera. Serta mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan begitu, diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan sehingga produktivitas karyawan pun meningkat.

5. Penelitian oleh Hadrah (2019) yang berjudul “ Upaya Peningkatan Kedisiplinan Kerja Dalam Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PTPN IXV (Pabrik Gula Takalar)”. Dalam penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

Upaya peningkatan kedisiplinan kerja dalam menunjang produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PTPN IXV pabrik gula takalar melalui 4 metode, yaitu :

- a. Datang tepat waktu
- b. Mematuhi aturan yang berlaku
- c. Menerapkan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan
- d. Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan

Dapat dilihat bahwa upaya yang dilakukan menggunakan upaya yang tepat, karyawan mulai menunjukkan peningkatan yang drastis dan berkembang sesuai yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya 4 metode

tersebut dapat dilihat produktivitas kerja karyawan pun menjadi lebih baik dimana kapasitas penggilingan sudah lebih optimal dan penggilingan pun sudah efisien.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terletak pada lokasi penelitian dan hasil serta pembahasan penelitian. Pada penelitian terdahulu lebih mengarah pada lokasi non-syariah sedangkan penelitian penulis terletak pada Bank Syariah. Kemudian selain itu hasil dan pembahasan penelitian terdahulu dengan penelitian ini juga berbeda walaupun sama-sama membahas kedisiplinan. Sedangkan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan penelitian lapangan dan pendekatan kualitatif diskriptif.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan pemahaman terhadap apa yang akan penulis teliti dalam penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, sistematika penulisan.

Bab II merupakan teori yang menerangkan manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan, produktivitas dan hubungan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja, pada bab ini menjelaskan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian disiplin kerja, manfaat disiplin kerja, faktor-

faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, jenis-jenis disiplin kerja, pengertian kinerja pegawai, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, indikator-indikator kinerja pegawai, pengertian produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, hubungan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Bab III merupakan metode penelitian yang mencakup pendekatan jenis penelitian, objek serta subjek, lokasi dan waktu, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

Bab IV merupakan penyajian data dan analisis data pada bab ini menjelaskan tentang penyajian data dan analisis data yang mencakup sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI) kantor kas (KK) Banjarmasin, visi-misi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Kas (KK) Banjarmasin, struktur organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Kas (KK) Banjarmasin, hasil rekap wawancara dengan responden, pengetahuan para pegawai tentang kedisiplinan kerja dan yang diterapkan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Kas (KK) Banjarmasin, dan dampak disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Kas (KK) Banjarmasin.

Bab V berupa penutup yang didalamnya tertuang dari kesimpulan penelitian dan saran. Kesimpulan adalah suatu ringkasan terhadap pembahasan yang telah di analisis sebelumnya. Sedangkan saran merupakan suatu kontribusi pemikiran yang diberikan agar hasil penelitian ini berampak positif sekaligus bermanfaat kedepannya.