



Explorasi Hubungan Antara Kinerja, Kedisiplinan, Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Telkom Akses Kebalen Surabaya

Iin Rhohmawati¹, Mochamad Fatchurrohman², Shobikin³, Fanny Dwi Puspitasari⁴

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

email : iin.rhohmawati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kedisiplinan, kinerja, dan produktivitas kerja karyawan di PT Telkom Akses Kebalen Surabaya. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh permasalahan rendahnya efektivitas kerja akibat kurangnya keterampilan dan pemahaman terhadap tugas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode eksploratif. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara dengan lima karyawan dari berbagai divisi, serta analisis dokumen internal perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan, yang ditandai dengan kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu, berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Kinerja yang baik kemudian berdampak positif terhadap produktivitas, yang dipengaruhi oleh pengelolaan waktu dan prioritas kerja. Hubungan antara ketiga variabel ini bersifat sinergis dan membentuk siklus peningkatan performa kerja. Studi ini menyimpulkan bahwa pengelolaan SDM berbasis kedisiplinan dan pengembangan keterampilan menjadi strategi penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan di sektor telekomunikasi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kedisiplinan, Produktivitas Kerja, Eksplorasi, PT Telkom Akses.

1. Latar Belakang

Dalam era transformasi digital dan kompetisi bisnis yang semakin kompleks, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolok ukur utama keberhasilan suatu organisasi karena menyangkut efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas sesuai target yang telah ditentukan. Menurut Afandi (2019), kinerja merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode waktu tertentu yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, terdapat sejumlah faktor penentu yang saling berkaitan, di antaranya adalah kedisiplinan kerja dan produktivitas. Kedisiplinan merupakan bentuk perilaku yang mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan (Bindarto, 2022). Dalam konteks operasional, disiplin kerja sangat penting untuk menciptakan konsistensi dan keteraturan proses kerja, terutama di sektor jasa seperti telekomunikasi yang sangat bergantung pada ketepatan waktu, pelayanan pelanggan, dan tanggung jawab individu terhadap tugasnya (Silaswara et al., 2021).

Selain itu, produktivitas kerja karyawan juga menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pelaksanaan tugas. Produktivitas didefinisikan sebagai kemampuan menghasilkan output tertentu berdasarkan input yang digunakan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan (Sukardi, 2021). Dalam penelitian Rustia et al. (2024), dijelaskan bahwa meskipun produktivitas tidak selalu menjadi indikator langsung dari kinerja, namun peningkatan produktivitas sering kali sejalan dengan peningkatan efisiensi kerja, kepuasan kerja, serta pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, hubungan antara produktivitas, kedisiplinan, dan kinerja menjadi suatu sistem yang tidak terpisahkan.

Pada praktiknya, masih ditemukan tantangan-tantangan dalam penerapan kedisiplinan dan pengelolaan produktivitas di beberapa perusahaan, termasuk di PT Telkom Akses Kebalen Surabaya. Sebagai anak perusahaan dari PT Telkom Indonesia Tbk., PT Telkom Akses memiliki peran penting dalam mendukung layanan infrastruktur jaringan telekomunikasi nasional. Berdasarkan observasi awal, terdapat fenomena di mana beberapa karyawan belum mampu menyelesaikan tugas secara efektif, diduga karena minimnya penguasaan keterampilan kerja, lemahnya komitmen terhadap prosedur operasional, dan kurangnya manajemen waktu yang baik.

Berangkat dari persoalan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan bagaimana penerapan kedisiplinan kerja dilakukan oleh karyawan di PT Telkom Akses Kebalen Surabaya, menganalisis pengaruh

kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta mengeksplorasi hubungan antara kinerja karyawan dengan tingkat produktivitas kerja. Studi ini berusaha menjawab tiga fokus utama: bagaimana kedisiplinan diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari, sejauh mana pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja, dan bagaimana keterkaitan antara kinerja dan produktivitas kerja dalam mendukung target organisasi. Penelitian sebelumnya oleh Ginting & Indrayani (2024) menyebutkan bahwa kedisiplinan memberikan kontribusi signifikan terhadap motivasi kerja dan pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Marhadi & Hardilawati (2025) yang menyoroti pentingnya integrasi antara kedisiplinan, kompetensi, dan fasilitas kerja dalam mendorong produktivitas karyawan di lingkungan kerja modern.

Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang mencerminkan tingkat keberhasilan dalam memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja juga menjadi ukuran penting untuk menilai sejauh mana kontribusi seseorang terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Awalia & Fadli, 2024). Penilaian terhadap kinerja tidak hanya mencakup kuantitas hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kualitas, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam keberhasilan perusahaan startup. Lingkungan bisnis yang dihadapi oleh startup sering kali penuh ketidakpastian dan persaingan yang ketat, sehingga pencapaian sukses perusahaan sangat bergantung pada performa karyawan. Budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan keberanian dalam mengambil risiko dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan (Bendak et al., 2020).

Pentingnya memahami hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, terutama di perusahaan startup, mendorong perlunya eksplorasi yang lebih mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana budaya organisasi dalam startup mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, serta bagaimana dinamika tersebut dapat dikembangkan untuk memperkuat fondasi perusahaan dalam menghadapi tantangan di masa depan.

Setiap organisasi harus memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya, serta memiliki pendekatan yang baik untuk mengelola SDM. Hal tersebut bertujuan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan berkompeten. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pekerja yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi dengan kinerja terbaik mereka. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja secara umum diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dipatuhi oleh karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Standar-standar ini digunakan selain sebagai pedoman bagi karyawan, namun juga bisa menjadi sarana evaluasi penilaian kinerja karyawan.

Menurut Putri, M. A. (2023). eksplorasi adalah suatu bentuk kegiatan penggalian informasi atau kumpulan data-data yang dilakukan dengan tujuan untuk mengumpulkan beberapa data maupun informasi-informasi yang nantinya akan diteliti atau diinformasikan kepada pihak-pihak lain yang membutuhkannya sebagai kata benda diartikan sebagai sebuah penjelajahan lapangan dengan tujuan memperoleh pengetahuan lebih banyak (tentang keadaan), terutama sumber sumber alam yang terdapat di tempat itu. Bisa juga diartikan sebagai sebuah penyelidikan atau penjajakan.

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau sikap tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Bindarto, 2022). Adanya keteraturan menjadi ciri utama dari suatu perusahaan atau organisasi dan disiplin menjadikan salah satu metode yang diterapkan perusahaan untuk memelihara keteraturan tersebut. Adapun strategi penerapan disiplin kerja suatu perusahaan untuk karyawannya dilakukan dengan cara pemberian motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin melalui hukum.

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu kunci elemen dalam membentuk budaya organisasi yang produktif dan profesional. Disiplin mencerminkan kepatuan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan efisiensi kerja, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam penyelesaian tugas.

Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk menjalankan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya disiplin kerja dapat membuat karyawan mampu bekerja dan melaksanakan berbagai tugas serta menghindari kesalahan dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin kerja menurut (Wahjono et al., 2019) dalam bukunya pengantar manajemen menyatakan : Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk mengoperasikan standar-standar organisasional. Disiplin kerja menurut Malayu S. P. Hasibuan yang dikutip oleh (Silaswara et al., 2021, p. 221) menyatakan: Kedisiplinan adalah bentuk pemahaman dan kemauan individu dalam mengikuti seluruh ketentuan perusahaan dan norma – norma sosial yang ada..

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran output yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi. Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif, nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan, Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai

Menurut Sukardi, (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, yang mencakup aspek keterlibatan karyawan, keterampilan perencanaan, upaya kerja, dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Produktivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak selalu mencerminkan kinerja individu, karena bisa dipengaruhi oleh sistem kerja atau tekanan target. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rustia et al. (2024), yang menyatakan bahwa produktivitas tidak memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola produktivitas secara tepat agar mendukung peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode eksploratif. Pendekatan ini dipilih karna peneliti ingin menggali secara mendalam fenomena hubungan antara kedisiplinan, kinerja, dan produktivitas kerja karyawan. Metode ini memungkinkan peneliti memahami persepsi, pengalaman serta makna subjektif yang dimiliki oleh informan dalam konteks sosial dan organisasional tempat mereka bekerja. Fokusnya terhadap PT Telkom Akses Kebalen Surabaya sebagai objek penelitian, dengan tujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kedisiplinan kerja karyawan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja dan produktivitas kerja di lingkungan operasional perusahaan tersebut. PT Telkom Akses dipilih karena merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan instalasi dan pemeliharaan jaringan telekomunikasi yang sangat bergantung pada ketepatan waktu, efisiensi kerja, dan komitmen karyawan terhadap tanggung jawabnya. Penelitian ini berupaya memahami dinamika internal karyawan, khususnya dalam aspek disiplin dan produktivitas, serta bagaimana hal tersebut berdampak pada kualitas layanan dan pencapaian target perusahaan.

a. Data Primer

Data primer di kumpulkan melalui observasi dan wawancara untuk memperoleh data utama dalam penelitian ini. Selain melakukan observasi langsung terhadap aktivitas kerja di PT Telkom Akses Kebalen Surabaya, penulis juga mewawancarai beberapa karyawan perusahaan tersebut guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai implementasi kedisiplinan, kinerja, dan produktivitas kerja di lingkungan perusahaan. Berikut ini adalah data informan yang berhasil dikumpulkan oleh penulis.

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan
1	Yaene Ika R.	Project support pertanggung SBY
2	Hendra	Project support Rekon
3	Hendrik winarno	Pemberkasan
4	Winda ayu noviana	Drafter
5	M. fahmi nur fauzi	Surveyor

Pertanyaan Wawancara

No	Variabel	Pertanyaan
1.	Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Kebalen Surabaya	Kualitas dan kuantitas hasil kerja apa yang dicapai sesuai dengan tanggung

		jawab pekerjaan yang di jalankan di PT Telkom Akses Kebalen
		Apa yang dianggap sebagai indikator utama dalam menilai kinerja karyawan PT Telkom Akses Kebalen
2.	Kedisiplinan Kerja Karyawan di PT Telkom Akses Kebales Surabaya	Bagaimana penerapan kedisiplinan kerja berdampak positif yang dimana situasi kinerja tim atau diri sendiri
		Apakah kedisiplinan yang baik berpengaruh pada kinerja Karyawan PT Telkom Akses Kebalen
3.	Produktivitas Kerja di PT Telkom Akses Kebalen Surabaya	Apakah faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Telkom Akses Kebalen
		Bagaimana cara mengatur waktu dan prioritas pekerjaan agar tetap produktif selama hari kerja

b. Data Sekunder

Data sekunder ini diperoleh dari dokumen-dokumen internal perusahaan seperti laporan kehadiran karyawan, rekapitulasi penilaian kinerja, catatan evaluasi produktivitas kerja, serta pedoman kebijakan perusahaan terkait disiplin dan standar operasional kerja dokumen-dokumen tersebut memberikan gambaran yang objektif mengenai pola kedisiplinan karyawan, target kerja, serta indikator kinerja yang telah ditetapkan oleh manajemen PT Telkom Akses Kebalen Surabaya. Data sekunder ini berfungsi sebagai bahan pembandingan sekaligus penguat terhadap temuan-temuan yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data primer.

Informasi yang sudah terkumpul dan di Analisa kemudian kumpulan berdasarkan tema yang dibuat yaitu eksplorasi hubungan antara kinerja, kedisiplinan dan produktivitas kerja karyawan di PT Telkom Akses Kebalen Surabaya. Hasil ini dapat mendukung pemahaman terkait judul yang sudah dibuat.

3. Hasil Dan Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan penerapan kedisiplinan kerja, menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, serta mengeksplorasi keterkaitannya dengan produktivitas kerja di PT Telkom Akses Kebalen Surabaya. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja diterapkan melalui kepatuhan terhadap jadwal kerja, penggunaan seragam sesuai ketentuan, serta konsistensi dalam mematuhi peraturan operasional. Karyawan yang disiplin juga lebih mampu membangun komunikasi efektif dengan atasan dan rekan kerja, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bindarto (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesediaan individu untuk menaati peraturan perusahaan dan membentuk fondasi budaya kerja yang profesional.

Selanjutnya, temuan lapangan mengungkap bahwa kedisiplinan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi umumnya menyelesaikan tugas lebih cepat dan tepat, serta menunjukkan kualitas kerja yang lebih konsisten. Mereka cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja, berinisiatif mencari solusi atas kendala yang muncul, dan menjaga stabilitas performa tim. Hal ini sejalan dengan pendapat Ginting dan Indrayani (2024) yang menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja, karena menciptakan struktur kerja yang mendukung pencapaian target organisasi secara berkelanjutan.

Dari sisi hubungan antara kinerja dan produktivitas kerja, ditemukan bahwa kinerja yang tinggi mendorong peningkatan produktivitas individu dan tim. Karyawan yang bekerja secara sistematis dan efisien mampu menghasilkan output dalam jumlah dan kualitas yang lebih baik dalam kurun waktu yang sama. Produktivitas juga dipengaruhi oleh kemampuan perencanaan kerja, manajemen waktu, serta penggunaan sumber daya yang optimal. Menurut Sukardi (2021), produktivitas kerja merupakan hasil dari keterpaduan antara keahlian teknis, efisiensi proses, dan tanggung jawab personal terhadap target yang ditetapkan.

Lebih lanjut, penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketiga variabel — kedisiplinan, kinerja, dan produktivitas — saling berinteraksi secara dinamis. Kedisiplinan menjadi prasyarat untuk membentuk kinerja yang efektif, sedangkan kinerja yang baik akan mendasari produktivitas kerja yang optimal. Pola hubungan ini diperkuat oleh hasil studi Marhadi dan Hardilawati (2025), yang menyatakan bahwa keberhasilan kinerja dan produktivitas sangat bergantung pada penerapan kedisiplinan yang konsisten, disertai dengan dukungan pelatihan dan fasilitas

kerja yang memadai. Di PT Telkom Akses Kebalen Surabaya, dinamika ini tercermin dari strategi kerja tim yang mengutamakan ketepatan waktu, ketelitian teknis, dan kolaborasi antarposisi kerja.

Akhirnya, pemahaman menyeluruh atas keterkaitan antara kedisiplinan, kinerja, dan produktivitas sangat penting untuk pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen perusahaan perlu merancang sistem evaluasi berbasis indikator disiplin dan produktivitas, serta menyediakan pelatihan manajemen waktu dan penguatan etos kerja. Rekomendasi ini didukung oleh temuan Rustia, Indrawati, dan Fauzan (2024) yang menyimpulkan bahwa perusahaan telekomunikasi memerlukan sistem manajemen kinerja yang adaptif terhadap perubahan, dengan fokus utama pada produktivitas yang berlandaskan kedisiplinan dan kinerja fungsional.

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap beberapa karyawan di PT Telkom Akses Kebalen Surabaya, ditemukan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan dan produktivitas kerja yang mereka tunjukkan dalam aktivitas sehari-hari. Kinerja karyawan pada dasarnya diukur melalui pencapaian target kerja yang meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Informan menyampaikan bahwa indikator utama dalam menilai kinerja mencakup kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, ketelitian dalam melaksanakan tugas teknis, serta efektivitas dalam bekerja sama dengan tim. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses pelaksanaan kerja yang sistematis dan sesuai standar.

Selanjutnya, kedisiplinan kerja memiliki peranan yang signifikan dalam mendukung pencapaian kinerja tersebut. Karyawan yang disiplin, seperti yang terungkap dalam wawancara, cenderung menunjukkan ketepatan waktu dalam bekerja, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta konsistensi dalam menjaga ritme kerja. Disiplin yang diterapkan secara konsisten berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja tim, menurunkan tingkat kesalahan, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih tertib dan kondusif. Kedisiplinan ini juga menjadi cerminan dari komitmen individu terhadap tanggung jawab profesionalnya, yang pada akhirnya memperkuat kepercayaan manajemen terhadap performa karyawan.

Adapun produktivitas kerja di lingkungan PT Telkom Akses Kebalen juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti keterampilan teknis, manajemen waktu, dan kemampuan karyawan dalam mengatur prioritas pekerjaan. Beberapa informan menyatakan bahwa menjaga produktivitas selama hari kerja memerlukan strategi pengaturan waktu yang baik, termasuk pembuatan daftar tugas harian, pembagian waktu kerja berdasarkan tingkat urgensi, serta evaluasi rutin terhadap pencapaian harian. Karyawan yang mampu mengelola waktu dengan efektif dan fokus pada tujuan kerja cenderung memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Selain itu, dukungan dari manajemen dalam bentuk pelatihan, supervisi yang jelas, dan fasilitas kerja yang memadai turut membantu menjaga stabilitas produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kedisiplinan, kinerja, dan produktivitas kerja karyawan. Ketiganya saling mempengaruhi dan membentuk satu kesatuan yang penting dalam meningkatkan efektivitas operasional perusahaan. Kedisiplinan mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten dan terstruktur, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim. Kinerja yang baik, pada gilirannya, akan memperkuat produktivitas secara menyeluruh, baik dari segi output maupun efisiensi kerja. Dengan demikian, pemahaman atas keterkaitan ketiga variabel ini sangat penting bagi manajemen PT Telkom Akses dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pencapaian target perusahaan secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kedisiplinan, kinerja, dan produktivitas kerja karyawan di PT Telkom Akses Kebalen Surabaya. Berdasarkan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, serta dokumen internal perusahaan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berkaitan secara erat dan membentuk siklus yang mempengaruhi keberhasilan operasional perusahaan secara keseluruhan. Pertama, kedisiplinan kerja terbukti menjadi fondasi utama yang mendukung tercapainya kinerja yang baik. Karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi seperti datang tepat waktu, mengikuti aturan kerja, menjaga konsistensi tugas, dan menghormati prosedur cenderung memiliki tingkat tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugasnya. Disiplin tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional, tetapi juga mendorong terciptanya etos kerja yang positif dan membangun kepercayaan di antara sesama rekan kerja maupun atasan. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya keefektifan kerja tim serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Kedua, kinerja karyawan yang optimal ditentukan oleh kombinasi antara keterampilan teknis, kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Hasil wawancara menunjukkan bahwa indikator kinerja yang dinilai meliputi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil

kerja sesuai standar perusahaan, serta inisiatif dan komunikasi dalam pelaksanaan tugas. Karyawan yang mampu memenuhi standar ini cenderung memiliki dampak positif terhadap kinerja kolektif perusahaan secara keseluruhan. Dalam konteks PT Telkom Akses yang bergerak di bidang layanan jaringan telekomunikasi, ketepatan waktu dan ketelitian kerja menjadi faktor krusial untuk menjaga kepuasan pelanggan dan pencapaian target operasional. Ketiga, produktivitas kerja juga ditemukan sebagai variabel penting yang dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kinerja. Karyawan yang produktif adalah mereka yang mampu mengatur waktu kerja secara efektif, menetapkan prioritas tugas harian, serta menjaga fokus terhadap target kerja. Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari efisiensi proses kerja dan kualitas output yang dihasilkan. Dalam penelitian ini, produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil dari penerapan disiplin kerja dan pencapaian kinerja yang konsisten. Dengan manajemen waktu yang baik, dukungan lingkungan kerja yang kondusif, dan kepemimpinan yang jelas, produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa membangun budaya kerja yang disiplin, profesional, dan terorganisir merupakan prasyarat penting untuk mendorong kinerja karyawan yang maksimal dan produktivitas yang berkelanjutan. PT Telkom Akses Kebalen Surabaya perlu terus mendorong penerapan kedisiplinan kerja melalui kebijakan internal yang tegas, pelatihan rutin, serta sistem evaluasi yang adil dan transparan. Dengan memperkuat hubungan antara ketiga aspek ini, perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya, menjaga kualitas layanan, serta menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan siap bersaing di era digital dan pasar global.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pustaka Setia
2. Silaswara, D. et al. (2021). Analisis Kedisiplinan dan Produktivitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 221–230.
3. Rustia, R., Indrawati, F., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Telekomunikasi. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 6(1), 14–26.
4. Nugroho, A. A., Sholeha, S. S., & Fathor, K. A. (2025). Eksplorasi Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kualitatif di Perusahaan Startup. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 177-186.
5. Bindarto, S. (2022). Disiplin Kerja sebagai Pilar Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 4(2), 98–110.
6. Ginting, W. I. B., & Indrayani, L. (2024). Eksplorasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 16(1), 148–153.
7. Sukardi. (2021). Produktivitas Kerja dalam Perspektif Manajemen Modern. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(2), 55–63.
8. Marhadi, M. Q. A., & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bina Mitra Swarnadwipa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 948–965
9. Rustia, R., Indrawati, F., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Telekomunikasi. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 6(1), 14–26.
10. Ginting, W. I. B., & Indrayani, L. (2024). Eksplorasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Motivasi Kerja Serta Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 16(1), 148-153.
11. Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
12. Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 47-59.
13. Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 136-142.
14. Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26.
15. Wardani, A. S., & Hendratni, T. W. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 110-124.

