

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor krusial. Setiap organisasi dan perusahaan mengharapkan karyawan bekerja secara optimal, mematuhi peraturan, serta bertanggung jawab dalam tugasnya, guna mempertahankan daya saing di tengah persaingan yang semakin ketat. Disiplin kerja karyawan menjadi elemen penting yang wajib diperhatikan, karena disiplin yang tinggi mendukung kelancaran operasional perusahaan, sehingga beroperasi secara efektif dan efisien serta mencapai tujuan yang ditargetkan (Hasibuan, 2019).

Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada peran aktif sumber daya manusia sebagai perencana, pelaku, dan penetap tujuan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan, yaitu faktor pengawasan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan secara konsisten mengikuti dan melaksanakan semua aturan perusahaan (Ardhiansyah et al., 2021).

Disiplin kerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan serta kemajuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (dalam Husein et al., 2025) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang optimal akan memunculkan keteraturan operasional, peningkatan produktivitas, serta pengurangan pelanggaran atau penyimpangan dalam pelaksanaan tugas.

Pengawasan merupakan salah satu unsur yang perlu mendapat perhatian perusahaan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan. Melalui pengawasan yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berlangsung sesuai dengan ketentuan, prosedur, serta target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, pengawasan yang kurang optimal berpotensi menimbulkan penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan (Sangkay, 2024). Dengan demikian, pengawasan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam mendukung terciptanya disiplin kerja di lingkungan perusahaan.

Selain pengawasan, motivasi turut memengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Sembiring (2019), disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor yakni pengawasan, melainkan juga oleh faktor lain seperti motivasi. Motivasi merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang atau dari luar, dan dapat dilihat melalui hal-hal seperti keinginan, minat, dorongan, kebutuhan, harapan, tujuan, penghargaan, dan rasa hormat (Maulana dan Abidin, 2024). Motivasi yang tepat mendorong seseorang untuk merasa bersemangat dalam pekerjaannya, membantu karyawan berkontribusi dengan baik, dan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Lebih penting lagi, motivasi bertindak sebagai pemicu atau pendukung perilaku yang memacu kerja keras demi hasil yang optimal. Motivasi yang

kuat membantu karyawan tetap disiplin dengan secara konsisten berkomitmen pada tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill, sebuah Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang berlokasi di Kabupaten Seruyan, Kalimantan Tengah. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2016 dan dipimpin oleh Robert Sembiring selaku *Manager Mill* ini bergerak dalam pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO). Penelitian berfokus pada karyawan *Department Processing*, yaitu departemen utama yang bertanggung jawab atas proses pengolahan TBS menjadi CPO dan inti sawit (*kernel*) melalui delapan stasiun kerja yang saling terintegrasi, yaitu *Loading Ramp*, *Sterilizer*, *Tipler*, *Thresher*, *Press*, *Clarification*, *Nut & Kernel*, dan *Boiler*. Seluruh tahapan proses tersebut berlangsung secara berkelanjutan sehingga menuntut ketepatan waktu, ketelitian, dan koordinasi yang efektif antar karyawan.

Pembagian tugas pada setiap stasiun kerja menjadi elemen krusial untuk menjamin kelancaran proses produksi. Tiap karyawan menanggung tanggung jawab khusus sesuai posisinya, sehingga tingkat disiplin dalam mematuhi jam kerja dan prosedur operasional secara keseluruhan sangat menentukan efektivitas kinerja department. Mengingat sifat pekerjaan yang bersifat teknis, berorientasi pada target produksi, dan berbasis jadwal kerja, Department Processing rentan mengalami tekanan kerja yang cukup tinggi. Oleh karena itu, pengawasan yang konsisten dan motivasi kerja yang tinggi menjadi faktor penting untuk membentuk disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal, operasional PT. Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill masih bergantung pada sumber daya manusia, khususnya pada Department Processing. Disiplin merupakan salah satu fungsi operasional manajer, karena tanpa disiplin karyawan yang memadai perusahaan sulit mencapai hasil optimal (Rahmadhani et al., 2024). Namun, masih terdapat permasalahan berupa rendahnya disiplin kerja karyawan. Data internal bagian SDM PT. Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill menunjukkan masih adanya pelanggaran ketentuan perusahaan, salah satunya ketidakhadiran kerja. Kondisi tersebut terlihat dari peningkatan tingkat ketidakhadiran karyawan Department Processing selama periode 2023–2025 sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Department Processing PT. Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill Tahun 2023-2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan Ketidakhadiran			Jumlah Ketidakhadiran
			Sakit	Ijin	Alpha	
2023	54	306	78	67	71	216
2024	56	308	80	69	72	221
2025	60	307	84	71	75	230

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, menunjukkan tren peningkatan persentase absensi karyawan akibat ketidakhadiran kerja. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang disebabkan oleh sakit, izin, maupun absen tanpa keterangan (alpha) mengindikasikan adanya sinyal ketidakdisiplinan karyawan. Terlepas izin cuti maupun sakit menjadi hak karyawan. Namun,

tingginya jumlah ketidakhadiran perlu untuk mendapatkan perhatian dari manajemen agar tidak berdampak pada kinerja organisasi. Selain ketidakhadiran, disiplin kerja juga dapat dilihat dari keterlambatan kerja. Data internal PT. Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill menunjukkan masih adanya keterlambatan karyawan Department Processing selama periode 2023–2025 sebagaimana disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan Department Processing PT.

Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill Tahun 2023-2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Karyawan Terlambat
2023	54	306	234
2024	56	308	253
2025	60	307	261

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.2, jumlah keterlambatan karyawan Department Processing menunjukkan tren peningkatan selama periode 2023–2025. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan, khususnya dalam mematuhi jam kerja masih belum optimal. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Asisten HR, masih ditemukan beberapa pelanggaran terhadap peraturan kerja, seperti terlambat masuk kerja, tidak mengenakan alat pelindung diri (APD) yang lengkap saat bekerja, serta meninggalkan area kerja selama jam kerja tanpa alasan pekerjaan yang sah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat perilaku yang belum sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga disiplin kerja masih perlu

mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kondisi ini mencerminkan adanya permasalahan disiplin kerja pada Department Processing PT. Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai penggerak individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Motivasi kerja merupakan faktor krusial yang perlu mendapat perhatian utama dari pihak perusahaan guna memastikan kontribusi positif karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Alami et al., 2022). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung kerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, yaitu kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara profesional. Kondisi ini didukung oleh pra survei yang dilakukan oleh peneliti guna menggali persepsi mereka terhadap motivasi kerja, sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pra-Survei Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK	JUMLAH RESPONDEN
1.	Saya termotivasi untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	35% (7 orang)	65% (13 orang)	20
2.	Saya memiliki semangat untuk memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan.	45% (9 orang)	55% (11 orang)	20
3.	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya jalankan.	15% (3 orang)	85% (17 orang)	20
4.	Saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama.	30% (6 orang)	70% (14 orang)	20
	RATA-RATA	31%	69%	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap karyawan Department Processing PT Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill, diperoleh gambaran bahwa motivasi kerja karyawan masih belum optimal. Temuan tersebut ditunjukkan oleh sebagian responden yang menyatakan kurang termotivasi untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan, kurang memiliki semangat untuk memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan, merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dijalankan, serta menunjukkan keinginan yang relatif rendah untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten HR, diketahui bahwa perusahaan belum menerapkan sistem reward atau penghargaan bagi karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu mendapatkan perhatian, karena motivasi kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan mematuhi peraturan perusahaan secara lebih optimal.

Selain dipengaruhi oleh motivasi kerja, faktor lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu pengawasan. Pengawasan merupakan proses pengamatan dan pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi guna memastikan bahwa semua pekerjaan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan (Dimyati dan Maryadi, 2024). Melalui pemantauan yang efektif pimpinan dapat mendeteksi adanya penyimpangan secara lebih awal, menerapkan langkah-langkah perbaikan serta membangun perilaku kerja yang teratur dan bertanggung jawab. Dengan demikian, ketegasan dan konsistensi

dalam pengawasan menjadi faktor krusial dalam mewujudkan disiplin kerja yang optimal di lingkungan perusahaan.

Namun, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan Department Processing PT. Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill, pelaksanaan pengawasan kerja dinilai belum konsisten. Pimpinan dinilai kurang tegas dalam memberikan teguran atau tindakan korektif terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan. Selain itu, tidak adanya pengawasan yang dilakukan secara rutin selama jam kerja menyebabkan karyawan tidak selalu terpantau dalam menjalankan tugasnya. Untuk memperkuat temuan tersebut, peneliti melakukan pra-survei terhadap karyawan Department Processing PT. Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill mengenai pelaksanaan pengawasan kerja, sebagai berikut:

Tabel 1.4 Pra-Survei Pengawasan

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK	JUMLAH RESPONDEN
1.	Pimpinan melakukan pemantauan secara langsung terhadap aktivitas kerja karyawan selama jam kerja berlangsung.	15% (3 orang)	85% (17 orang)	20
2.	Pimpinan secara rutin melakukan pemeriksaan terhadap hasil pekerjaan karyawan untuk memastikan kesesuaian dengan standar perusahaan.	20% (4 orang)	80% (16 orang)	20
3	Pimpinan selalu segera memberikan tindakan koreksi apabila ditemukan kesalahan atau penyimpangan dalam pekerjaan karyawan.	45% (9)	55% (11)	20
	RATA-RATA	27%	73%	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 20 karyawan, pengawasan kerja di Department Processing PT Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill dinilai belum optimal. Hal ini terlihat dari sebagian besar responden yang menyatakan bahwa pemantauan selama jam kerja belum dilakukan secara konsisten, pemeriksaan pekerjaan belum rutin dilakukan, serta tindakan koreksi atas kesalahan kerja karyawan belum dilakukan secara optimal. Secara umum, hasil pra-survei tersebut menegaskan adanya inkonsistensi dan lemahnya ketegasan dalam pelaksanaan pengawasan. Kondisi ini berpotensi berdampak pada tingkat disiplin kerja karyawan, khususnya terkait kepatuhan terhadap jam kerja dan tata tertib perusahaan, sehingga efektivitas pengawasan menjadi aspek krusial dalam upaya peningkatan disiplin kerja.

Masih terdapat keterbatasan penelitian yang mengkaji pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja secara simultan pada industri pengolahan kelapa sawit, khususnya pada karyawan Department Processing. Penelitian ini menjadi penting mengingat masih ditemukan beberapa permasalahan terkait disiplin kerja karyawan, padahal disiplin kerja memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses produksi, termasuk kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD), pelaksanaan SOP, dan pelaksanaan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi serta rekomendasi kepada perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengawasan dan motivasi kerja, sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Atas dasar uraian tersebut, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Department Processing PT. Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Department Processing PT. Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Department Processing PT. Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan Department Processing PT. Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Department Processing PT. Aditunggal Mahajaya Unit Sako Mill.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia, khususnya terkait peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja karyawan, serta penguatan pengawasan kerja.

2. Bagi Akademis

Adanya penelitian diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan referensi bagi peneliti berikutnya yang menangani topik serta masalah serupa.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman langsung dan nyata bagi peneliti mengenai ruang lingkup sumber daya manusia, terutama dalam aspek motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja.