

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat yang digunakan perusahaan begitu canggih. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai latar belakang yang heterogen seperti pikiran, status, perasaan dan keraguan. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin. Maka dari itu, kedisiplinan kerja masih sulit untuk diwujudkan karena masih banyak permasalahan yang ada dalam perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang harmonis. Karena setiap pola tingkah laku dan sikap atasan merupakan panutan bagi setiap karyawan.

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina karyawan, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada karyawan di harapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien dan efektif perlu penerapan disiplin kerja.

Menurut Malayu (2015), Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesediaan adalah perbuatan, tingkah laku, dan sikap seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal itu dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang manajer harus bertindak tegas agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Dalam usahanya untuk menghindari perilaku yang tidak diharapkan dan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, perusahaan harus dapat menetapkan sanksi terhadap pelanggaran peraturan, sehingga perusahaan

dapat menghindari pengulangan-pengulangan perilaku yang tidak diinginkan tersebut.

Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan begitu produktivitas kerja juga meningkat. Untuk mendapatkan suatu hasil yang baik dan bermutu maka tidak hanya dibutuhkan disiplin kerja saja, tetapi membutuhkan pengawasan yang baik juga. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan manager untuk mengetahui apakah jalannya perusahaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 2015).

Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Seorang karyawan yang produktif ialah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan, sehingga akhirnya dapat mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya (Lubis, 2015).

Perusahaan apabila melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawan akan baik. Tjing Bing Tie, (2017) mengatakan pada umumnya disiplin yang baik ialah apabila karyawan datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat pada waktunya dan mereka berpakaian serba baik pada tepat pekerjaannya, serta menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, dan mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan apabila menyelesaikan dengan semangat yang baik.

PT. Ichtiar Gusti Pudi Amboyo Selatan, Kec. Ngabang, Kab. Landak, Kalimantan Barat merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang memiliki luas lahan \pm 12.000 ha. Dengan satu Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang berkapasitas 60 ton per jam.

Faktor pengawasan dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan kerja yang efektif, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawan pun akan baik sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja.

Fakta di lapangan menunjukkan adanya gejala yang cenderung terjadi penurunan produktivitas kerja para karyawan pabrik bagian produksi. Hal ini menunjukkan kurangnya pengawasan dan kurangnya disiplin kerja karyawan. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan manajer harus melakukan pengawasan sehingga sikap disiplin kerja muncul dalam diri karyawan.

Dari hasil survei yang telah dilakukan oleh peneliti terjadi penurunan tingkat kedisiplinan yang akan menyebabkan kerugian besar dan produktivitas karyawan yang tidak stabil. Dimana kedisiplinan itu sendiri merupakan bagian utama untuk membangun produktivitas kerja karyawan, selain dari hal tersebut faktor pengawasan kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Ichtiar Gusti Pudi. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini dimana tabel tersebut merupakan bentuk kedisiplinan karyawan.

Tabel 1.1 Kehadiran Karyawan 2018-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	HK Efektif	Absensi					
				Sakit	%	Izin	%	Alf	%
1	2018	79	305	6	7,59	8	10,13	5	6,33
2	2019	78	305	4	5,13	11	14,10	15	19,23
3	2020	85	305	18	21,18	15	17,65	27	31,76
4	2021	70	305	13	18,57	7	10,00	13	18,57

Sumber: PKS-PT. IGP, tahun 2018 s/d 2021

Berdasarkan tabel kehadiran karyawan yang mangkir diatas terlihat bahwa 2018 persentase jumlah karyawan yang tidak hadir 6,33%, pada tahun 2019 berjumlah 19,23%, pada tahun 2020 berjumlah 31,76%, dan pada tahun 2021 berjumlah 18,57%. Hal ini menunjukkan kedisiplinan karyawan pada tahun 2020 dapat dikatakan mengalami penurunan yang berdampak pada

produktivitas kerja karyawan pabrik. yang dapat dikatakan mengalami penurunan.

Perusahaan ini dihadapkan pada kendala dalam bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu contoh yang akan disoroti dalam hal ini adalah disiplin dan pengawasan karyawan pabrik, masalahnya kurangnya ketegasan pimpinan pabrik atau pemberian sanksi terhadap karyawan yang kurang disiplin. Pengaruh pengawasan dan disiplin kepada karyawan menjadi sangat penting. Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan yang efektif sehingga sikap disiplin jug akan baik, untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Apabila dalam bekerja adanya pengawasan yang efektif dari atasan maka dari itu timbul semangat kerja dari diri masing-masing karyawan dan para karyawan akan bekerja dengan disiplin, baik dan bertanggung jawab sehingga produktivitas akan meningkat sendirinya seiring waktu.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan di Pt. Ichtar Gusti Pudi, Amboyo Selatan, Kec. Ngabang, Kab. Landak, Kalimantan Barat.

B. Batasan

Penegasan merupakan operasional yang menegaskan konsep-konsep penelitian yang digunakan dalam penelitian dengan memberikan batasan ruang lingkup penelitian serta sebagai pedoman kerja selanjutnya.

Untuk memudahkan dan menghindari salah pengertian terhadap penulisan judul Tesis ini, peneliti memberikan pengertian dan penjelasan masing-masing *variable* digunakan, yang meliputi :

1. Disiplin

Maksud dari disiplin yaitu perilaku, kesadaran dan kesediaan para karyawan pabrik Pt. Ichtar Gusti Pudi mentaati peraturan perusahaan dalam menjalankan pekerjaan tanpa adanya unsur paksaan serta bekerja dengan senang hati.

2. Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan oleh supervisor kepada karyawan pabrik dalam tindakan menganalisa penyimpangan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan.

3. Produktivitas

Produktivitas perbandingan antara output yang dicapai dengan peran kerja karyawan pabrik pengolahan kelapa sawit Pt. Ichtiar Gusti Pudi, tepatnya di Amboyo Selatan, Kec. Ngabang, Kab. Landak, Kalimantan Barat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diambil rumusan permasalahan ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di pabrik PT. Ichtiar Gusti Pudi.
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di pabrik PT. Ichtiar Gusti Pudi.
3. Apakah disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja di pabrik PT. Ichtiar Gusti Pudi.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka peneliti mengangkat 3 (tiga) tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di pabrik PT. Ichtiar Gusti Pudi.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di pabrik Pabrik PT. IGP.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja di pabrik PT. Ichtiar Gusti Pudi.

E. Manfaat Penelitian

Dalam pembahasan pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan pabrik kelapa sawit, maka hasil penelitian diharapkan memberi manfaat kegunaan teoritis:

1. Bagi pihak perusahaan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh disiplin dan pengawasan karyawan pabrik sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan
2. Bagi almamater hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya topik yang relative sama.
3. Bagi penulis memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipeleajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen perkebunan.