

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KILANG KECAP ANGSA**

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu aspek yang krusial di tiap organisasi, seperti di perusahaan, instansi pemerintahan, hingga organisasi sosial, karena pengelolaannya dinilai efektif terhadap SDM akan menentukan kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi tersebut (Syachrani et al., 2023). MSDM sangat memengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan memengaruhi kepuasan perusahaan, yang dimana bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas untuk melakukan pekerjaannya dalam mencapai tujuan yang ditentukan setiap perusahaan, SDM hendaknya dapat diolah dengan baik bagi kelancaran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Hal tersebut dibuat untuk keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh faktor pegawai atau karyawan dalam mencapai kinerja yang ditentukan setiap perusahaan.

PT. Kilang Kecap Angsa adalah sebuah unit bisnis dengan orientasi di lingkup pabrikasi dan distribusi kecap khususnya kecap manis dan asin. Perusahaan ini didirikan di tahun 1995 yang beralamat di JL Bono No. 6/24 Medan. PT. Kilang KecapAngsa terdapat beberapa permasalahan yang mampu mengakibatkan minimnya tingkat kinerja karyawan yang dapat diamati melalui sejumlah faktor, misalnya tingkat kehadiran (absensi) karyawan yang rendah, motivasi yang kurang, selain itu, kurangnya pencahayaan dan siklus udara yang buruk dapat menghambat kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam kondisi tidak nyaman dapat menimbulkan stres kepada karyawan dan penurunan konsentrasi karyawan dan berdampak buruk bagi kinerja karyawan.

Secara umum, terdapat sejumlah faktor utama yang berdampak pada kinerja karyawan, mencakup disiplin kerja, motivasi, serta pengawasan. Disiplin berfungsi dalam membina pekerja agar mereka tertarik serta patuh terhadap prosedur, aturan, hingga program yang berlaku, agar dapat menghasilkan keoptimalan kinerja. Disiplin kerja mencakup sejumlah aspek, yakni ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, ketersediaan dalam bekerja sebagaimana aturan serta prosedur, hingga tanggung jawab atas tugas yang dibebankan (Fadzillah et al., 2025).

Motivasi merupakan dorongan yang datangnya dari diri internal seseorang, dalam menjalankan tindakan yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan atau harapannya. Motivasi kerja menjadi faktor utama yang menghasilkan peningkatan kinerja. Motivasi merujuk pada prosedur penguraian atas arah, intensitas, hingga sikap tekun individu dalam meraih tujuan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan (intrinsik) serta luar (ekstrinsik), misalnya insentif, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung (Studies, 2025). Pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sebagaimana arahan yang diberikan, serta guna mengidentifikasi kelemahan dan kesulitan yang mungkin terjadi selama bekerja. Dengan demikian, hasil dari pengawasan tersebut dapat digunakan sebagai

dasar untuk mengambil tindakan perbaikan, baik secara langsung serta di kemudian hari. Pengawasan ialah tahapan ataupun proses guna mencegah tindakan serius yang menyimpang serta mengoreksi ketika individu melakukan kesalahan kecil selama bertugas, hingga memastikan tujuan organisasinya mampu diraih sebagaimana rancangan sebelumnya (Situmeang, 2017).

Berdasarkan pemahaman tersebut serta hasil pencarian yang dilakukan penelitian terdahulu, maka peneliti hendak menjalankan kajian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa”.

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Mengacu pada penguraian latar belakang tersebut, kemudian dirumuskan permasalahan penelitian berikut:

1. Disiplin Kerja di PT. Kilang Kecap Angsa belum sepenuhnya optimal, tingkat kehadiran (absensi) karyawan yang rendah memperlihatkan lemahnya kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab kerja
2. Motivasi di PT. Kilang Kecap Angsa belum sepenuhnya optimal, dari lingkungan kerja yang kurang suportif, gaji, serta tunjangan yang tidak sesuai dengan kontribusi karyawan bisa menurunkan motivasi
3. Pengawasan di PT. Kilang Kecap Angsa telah mencapai tingkat yang optimal karena, adanya prosedur dan standar pengawasan yang terdefinisi dengan baik, tetapi evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan tetap diperlukan agar pengawasan tetap efektif dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan
4. Kinerja Karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa telah memperlihatkan tingkat yang cukup optimal, yang terlihat dari pengawasan yang sudah cukup optimal pada karyawan. Meskipun demikian, adanya ketidaksinambungan dalam disiplin kerja dan motivasi, di mana minimnya tingkat kehadiran (absensi) pekerja serta ekosistem pekerjaan yang tidak suportif.

## **I.3 Rumusan Masalah**

Merujuk pada penguraian identifikasi masalah tersebut, kemudian diuraikan permasalahan yang hendak dikaji, yakni.

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi, serta pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa?

## **I.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya pengkajian ini berupa

1. Guna meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa
2. Guna meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa
3. Guna meneliti pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa

4. Guna meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi, serta pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa

### **I.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti, kajian ini mampu menghasilkan pemahaman komprehensif mengenai faktor-faktor MSDM yang berpengaruh terhadap suatu perusahaan.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia, hasil penelitiannya dapat dijadikan acuan dan rujukan bagi program studi Fakultas Ekonomi.
3. Bagi perusahaan, kajian ini mampu menjadi alat evaluasi bagi PT. Kilang Kecap Angsa dalam menilai kinerja karyawan.
4. Untuk peneliti berikutnya, hasil penelitiannya mampu menjadi rujukan dalam mendukung kajian yang akan dilakukan di masa mendatang.

### **I.6 Tinjauan Pustaka**

#### **I.6.1 Disiplin Kerja**

Disiplin yang efektif mampu menghasilkan ekosistem dengan strukturnya yang seimbang dengan fleksibilitas, yang mewedahi pekerja agar dapat berkembang sekaligus taat akan norma di organisasi(Hidayat et al., 2024).

#### **I.6.2 Motivasi**

Motivasi yang baik dari perusahaan bagi karyawannya mampu mendorong mereka untuk menjalankan tugas dengan tekun, ataupun lebih berkemampuan dalam menghasilkan pekerja yang terdorong dalam menjalankan tugasnya (Anggun Cahya Ningrum & Munawaroh Munawaroh, 2025).

#### **I.6.3 Pengawasan**

Merupakan sebuah prosedur yang dimaksudkan guna memastikan bahwa keseluruhan proses organisasi dapat terlaksana, sebagaimana hasil serta rencana yang maksimal (Darliah, 2025).

#### **I.6.4 Kinerja Karyawan**

Merupakan keterampilan, kapabilitas, serta hasil kerja yang dibutuhkan pegawai dalam menuntaskan tanggung jawab serta tugasnya selama bekerja (thoriq et al, 2024).

### **I.7 Penelitian Terdahulu**

**Tabel I. 1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian	Judul	Varibel	Hasil
Valentina Tanga, Imelda Tamba, Brigida Endah Nuraeni (2023)	“Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Trans Gasindo di kota Batam”.	X1 = Disiplin kerja X2 = Motivasi X3 = Pengawasan Y= Kinerja Karyawan	Temuan Peneliian ini memperlihatkan secara simultan, disiplin kerja, motivasi, serta pengawasan dengan positif signifikan memengaruhi kinerja Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, serta Kedisiplin Kerja
Desi (2020)	“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin	X1 = Motivasi kerja	Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja, lingkungan

	Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustri dan Perdagangan Kabupaten Krinci”	X2 = Lingkungan kerja X3 = Disiplin Kerja Y= Kinerja Pegawai	Kerja, maupun disiplin kerja dengan positif serta memengaruhi kinerja karyawan.
Mutiah Khaira Sihotang (2024)	“Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara”.	X1 = Pengawasan X2 = Disiplin Kerja Y= Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara simultan, pengawasan maupun disiplin kerja dengan positif serta signifikan memengaruhi kinerja PNSD Disperindag SDM Sumatera Utara

## I.8 Teori Pengaruh Variabel

### I.8.1 Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Johan, dkk (2021) pada kajian “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga”, temuan penelitian memperlihatkan bahwa secara parsial, disiplin dengan signifikan memengaruhi kinerja. Kesadaran serta kesediaan individu untuk menaati norma serta aturan yang diberlakukan di perusahaan berkontribusi pada peningkatan kinerja.

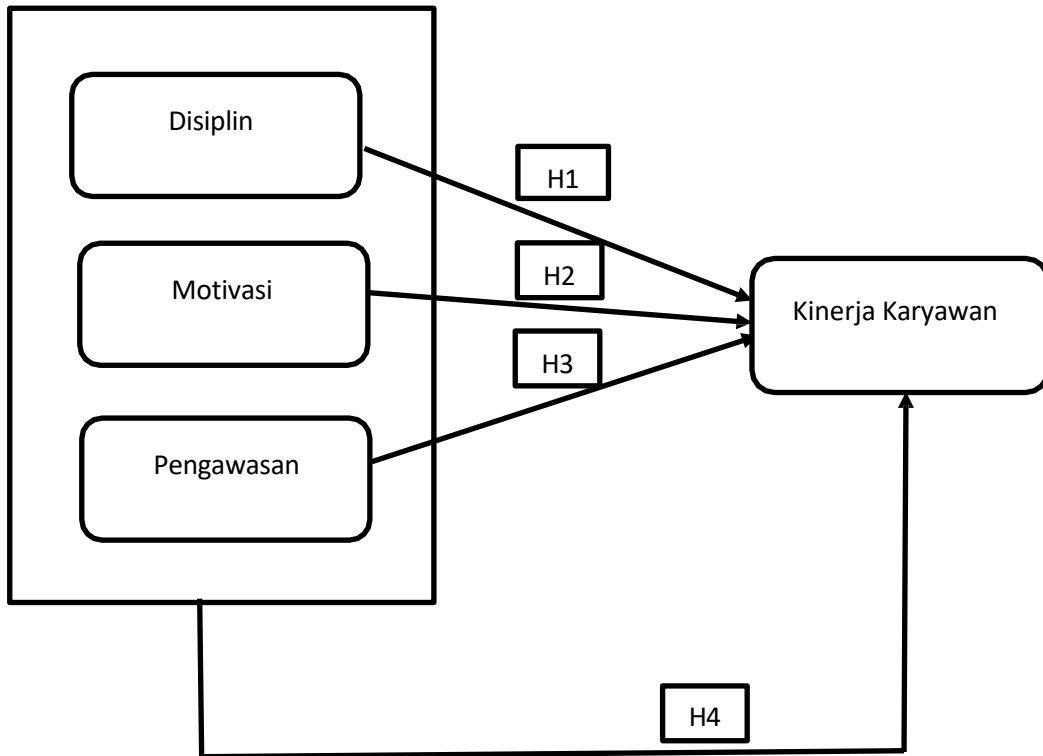
### I.8.2 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja yang bermutu serta baik diwujudkan dengan dorongan kuat. Berarti, setiap pemberian dorongan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya mampu menghasilkan kenaikan bagi kinerjanya. Kondisi ini selaras dengan kajian Suparman dkk., (2023) yang mengungkapkan, motivasi secara positif memengaruhi kinerja karyawan pada PT Bekaert Indonesia Karawang. Artinya, ketika motivasi memperlihatkan peningkatan, juga akan menghasilkan peningkatan kinerja.

### I.8.3 Teori Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Sifat pengawasan yang fleksibel memungkinkan manajer untuk menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan kebutuhan individu karyawan. Misalnya, dalam situasi dimana karyawan membutuhkan lebih banyak dukungan, pengawasan yang lebih intens dapat diterapkan. Hasil penelitian ini mendukung bahwa pengawasan yang baik berdampak langsung pada kualitas kinerja, kuantitas output, serta ketepatan waktu dalam menuntaskan pekerjaan, yang kesemuanya merupakan indikator kinerja karyawan. Temuan ini selaras dengan apa yang ditemukan oleh Silaen, E., et al. (2022) berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Adi Jaya”, yakni pengawasan berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja.

**Gambar I. 1 Kerangka Konseptual**



### **I.9 Hipotesis**

Hipotesis menjadi jawaban sementara atas persoalan yang hendak diujikan keabsahannya melalui data empiris yang dikumpulkan. Kemudian, hipotesis yang diajukan yakni:

H1 : “Disiplin kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa”

H2 : “Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa”

H3 : “Pengawasan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa”

H4 : “Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT. Kilang Kecap Angsa”