

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada era globalisasi yang ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi, digitalisasi proses bisnis, serta persaingan pasar yang semakin terbuka dan kompetitif, setiap organisasi dituntut untuk mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan (Hasibuan, 2022). Globalisasi telah mengubah lanskap persaingan bisnis secara mendasar, di mana perusahaan tidak lagi hanya bersaing di tingkat lokal atau nasional, tetapi harus mampu bersaing dalam skala internasional yang menuntut efisiensi, inovasi, dan adaptabilitas yang tinggi.

Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi (Kasmir & Jakfar, 2017). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara optimal guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga mampu menciptakan kinerja yang unggul serta menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, dan memiliki wawasan yang luas.

Di Indonesia terdapat banyak perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit, salah satunya adalah PT Perkebunan Nusantara IV melalui unit usaha Kebun Adolina Perbaungan. Unit ini berlokasi di Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Lokasinya cukup strategis karena berada tidak jauh dari jalur utama lintas Sumatera sehingga memudahkan distribusi hasil produksi. PTPN IV Kebun Adolina Perbaungan merupakan salah satu unit kerja yang memiliki Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang berfungsi mengolah tandan buah segar (TBS) menjadi minyak kelapa sawit mentah (CPO) dan inti sawit (kernel). Produksi kelapa sawit yang begitu melimpah menjadikan Indonesia sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia, serta dalam sektor pertanian sendiri mempunyai peranan yang cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia, hal ini terlihat dari kontribusi kelapa sawit terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dari data Badan Pusat Statistik yaitu sekitar 1,69% pada kuartal III tahun 2024. Selain itu, nilai ekspor minyak sawit mencapai USD 20 miliar dengan volume ekspor mencapai 21,60 juta ton

pada tahun 2024. Industri kelapa sawit juga telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 16 juta tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam mendukung kemajuan perusahaan agar mampu bertahan dan bersaing di tengah kondisi lingkungan bisnis yang terus mengalami perubahan. Oleh sebab itu, upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan menjadi tantangan strategis bagi manajemen perusahaan, mengingat keberhasilan pencapaian tujuan organisasi serta keberlangsungan operasional perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan (Hidayat & Sari, 2022). Masalah produktivitas kerja karyawan menjadi perhatian penting bagi perusahaan, karyawan adalah aset utama dalam mengenai masalah perusahaan. Karyawan selalu terkait dalam hal perusahaan, dan memegang peran penting dalam mengendalikan komponen-komponen yang ada dalam perusahaan. Khususnya dalam mengendalikan mesin-mesin yang ada di pabrik. Produktivitas kerja juga mencerminkan hasil kinerja karyawan dalam mencapai tujuan.

Rendahnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh penggunaan waktu kerja yang belum efisien. Upaya perbaikan dapat dilakukan melalui perincian pekerjaan menjadi kegiatan yang lebih terstruktur disertai pelatihan guna meningkatkan keterampilan karyawan. Namun demikian keinginan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar lebih optimal tidak dibarengi dengan performa kerja karyawannya (Yuana *et al.*, 2024). Dari data yang diperoleh dari perusahaan ditemukan fenomena bahwasannya karyawan PTPN IV Adolina, masih kurang berupaya dalam memberikan hasil yang maksimal atas pencapaian kerjanya. Berikut tabel dibawah ini merupakan target dan realisasi produksi kelapa sawit PTPN IV Adolina selama 3 tahun terakhir.

**Tabel 1.1 Data Realisasi Produksi Kelapa Sawit PTPN IV Adolina Perbaungan**

| <b>Tahun</b> | <b>Target Produksi (Ton)</b> | <b>Realisasi Produksi (Ton)</b> |
|--------------|------------------------------|---------------------------------|
| 2022         | 140.095.850 Ton              | 127.739.820 Ton                 |
| 2023         | 136.810.640 Ton              | 130.647.990 Ton                 |
| 2024         | 139.821.780 Ton              | 129.720.450 Ton                 |

Sumber : Kebun Adolina PTPN IV 2026

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan secara keseluruhan dari tahun 2022 sampai dengan 2024 belum pernah mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan, bahkan memperlihatkan kecenderungan penurunan tiap tahunnya atau dengan kata lain dapat dikatakan fluktuasi terhadap hasil realisasi produksi dalam tiga tahun terakhir. Hal ini juga mencerminkan produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Adolina masih jauh dari harapan, ini terjadi akibat masih rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang disebabkan oleh kurangnya keahlian dan pengalaman karyawan serta motivasi dalam bekerja. Dapat dilihat realisasi produksi pada tahun 2022 berjumlah 127.739.820 ton kelapa sawit, tentunya hasil ini tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang berjumlah 140.095.850 ton kelapa sawit. Kemudian pada tahun 2023 perusahaan menurunkan target produksi menjadi 136.810.640 ton kelapa sawit dan realisasi produksi pada tahun tersebut masih saja tidak sesuai harapan yang berjumlah 130.647.990 ton kelapa sawit. Pada tahun 2024 realisasi produksi kelapa sawit yang berjumlah 129.720.450 ton kelapa sawit, dengan target produksi yang berjumlah 139.821.780 ton kelapa sawit tentunya hasil ini tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat dari tiga tahun terakhir target produksi yang sudah ditetapkan perusahaan tidak dapat terealisasi dengan baik sebagaimana yang sudah ditargetkan, ini menunjukkan kondisi kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina di tiga tahun terakhir belum optimal, tentu saja ini menjadi fenomena yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Secara umum, penurunan hasil produksi pada perusahaan

perkebunan kelapa sawit dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kondisi cuaca yang tidak menentu seperti curah hujan yang berlebihan maupun musim kemarau yang panjang, yang dapat mengganggu proses pembentukan dan pemanenan tandan buah segar (TBS), serta faktor usia tanaman kelapa sawit yang semakin menua sehingga produktivitasnya cenderung menurun dibandingkan tanaman yang masih berada pada usia produktif. Selain faktor-faktor eksternal tersebut, ketidaktercapaian target produksi ini juga tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dalam mengelola dan menjalankan proses produksi secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian (Sedarmayanti, 2017). Kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengelola bawahannya, karena gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif tercermin dari kemampuan pemimpin dalam mengomunikasikan tujuan perusahaan kepada bawahan sehingga dapat dipahami dan diterima dengan baik. Selain itu, keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, membimbing, dan memotivasi bawahannya.

Untuk memperkuat temuan awal terkait gaya kepemimpinan, peneliti melakukan pra-survey kepada karyawan PTPN IV Adolina Perbaungan guna memperoleh gambaran awal mengenai persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Berikut berdasarkan hasil pra survei gaya kepemimpinan yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Penelitian Gaya Kepemimpinan**

| No | Pertanyaan                                                              | Jawaban 15 Responden |             |
|----|-------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|
|    |                                                                         | Ya                   | Tidak       |
| 1  | Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan pekerjaan.     | 11 ( 73,3% )         | 4 ( 26,7% ) |
| 2  | Karyawan mematuhi arahan pimpinan dalam bekerja                         | 8 ( 53,3% )          | 7 ( 46,7% ) |
| 3  | Pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar aturan kerja | 12 ( 80% )           | 3 ( 20% )   |

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 15 karyawan PTPN IV Unit Adolina Perbaungan, terdapat sebanyak 11 karyawan memberikan jawaban Ya dengan persentase 73,3%, yang berarti sebagian besar responden menilai bahwa pimpinan telah melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan pekerjaan. Sementara itu, sebanyak 4 karyawan memberikan jawaban Tidak dengan persentase 26,7%, yang menunjukkan masih terdapat sebagian karyawan yang merasa belum sepenuhnya dilibatkan dalam pengambilan keputusan pekerjaan. Selain itu, sebanyak 8 karyawan memberikan jawaban Ya dengan persentase 53,3%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai karyawan telah mematuhi arahan pimpinan dalam bekerja. Sedangkan sebanyak 7 karyawan memberikan jawaban Tidak dengan persentase 46,7%, yang menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi arahan pimpinan dalam bekerja. Selanjutnya, sebanyak 12 karyawan atau 80% menyatakan bahwa pimpinan telah memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar aturan kerja, sedangkan 3 karyawan atau 20% menyatakan bahwa pemberian teguran belum dilakukan secara konsisten. gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PTPN IV Adolina Perbaungan terhadap karyawan cenderung mengarah pada gaya kepemimpinan yang demokratis. Pemimpin menunjukkan sikap yang mengayomi serta mampu menjalin kerja sama yang baik dengan karyawan guna mencapai tujuan perusahaan melalui berbagai kegiatan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Namun demikian, terdapat beberapa karyawan yang memanfaatkan sikap demokratis pemimpin tersebut dengan menunjukkan ketidakpatuhan dalam melaksanakan tugas di lapangan. Meskipun demikian, pimpinan PTPN IV Adolina tetap bersikap tegas dengan memberikan teguran dan peringatan kepada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan aturan serta ketentuan perusahaan yang berlaku.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Syawalia, 2023). Sedangkan penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Joseph Gabriel et al., 2025).

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, pengawasan terhadap karyawan dalam proses pengolahan pabrik sangat diperlukan agar pekerjaan dapat berjalan secara optimal. pengawasan kerja karyawan di PTPN IV Adolina Perbaungan sangat diperlukan agar seluruh kegiatan operasional pabrik dapat berjalan sesuai standar perusahaan. Pengawasan kerja merupakan proses pemantauan terhadap pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai prosedur, target, dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan (Robbins & Coulter, 2018). Melalui pengawasan yang efektif, perusahaan dapat mengetahui adanya penyimpangan dalam proses kerja, mengevaluasi hambatan operasional, serta melakukan tindakan korektif guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Pengawasan dilakukan bertujuan untuk memastikan sampai dimana pelaksanaan kegiatan organisasi berjalan menurut rencana atau program, mengadakan koreksi, modifikasi dan waktu yang tepat saat berlangsung proses kegiatan agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dan mengadakan penilaian pelaksanaan kerja untuk mendukung seluruh aktivitas organisasi agar berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan (Sohaniyah & Serip, 2025). Pada PTPN IV Adolina Perbaungan, pengawasan dilakukan secara berjenjang oleh pimpinan unit, asisten afdeling, mandor, hingga kepala regu di setiap bagian kerja. Dalam operasional pabrik kelapa sawit, pengawasan dilakukan pada setiap tahapan proses produksi mulai dari penerimaan bahan baku, perebusan, pelumatan, pengepresan, klarifikasi, hingga penyimpanan hasil produksi. Setiap bagian diawasi oleh petugas yang bertanggung jawab untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar operasional perusahaan. Selain itu, pengawasan juga diterapkan terhadap kedisiplinan kerja karyawan seperti ketepatan waktu hadir, penggunaan alat pelindung diri, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja di area pabrik.

Untuk memperkuat temuan awal terkait gaya kepemimpinan, peneliti melakukan pra-survey kepada karyawan PTPN IV Adolina Perbaungan guna

memperoleh gambaran awal mengenai persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Berikut berdasarkan hasil pra survei pengawasan yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Penelitian Pengawasan**

| No | Pertanyaan                                                                        | Jawaban 15 Responden |            |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------|
|    |                                                                                   | Ya                   | Tidak      |
| 1  | Pimpinan sering mengawasi karyawan secara langsung.                               | 9 ( 60%)             | 6 ( 40% )  |
| 2  | Pimpinan menegur karyawan secara langsung jika melakukan kesalahan dalam bekerja. | 8 (53,3%)            | 7 (46,7% ) |
| 3  | Pimpinan memberikan umpan balik setelah melakukan evaluasi kerja.                 | 8 (53,3%)            | 7 (46,7% ) |

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 15 karyawan PTPN IV Unit Adolina Perbaungan, terdapat sebanyak 9 karyawan memberikan jawaban Ya dengan persentase 60%, yang berarti sebagian besar responden menilai bahwa pimpinan sering mengawasi karyawan secara langsung. Sementara itu, sebanyak 6 karyawan memberikan jawaban Tidak dengan persentase 40%, yang menunjukkan masih terdapat sebagian karyawan yang menilai bahwa pengawasan langsung oleh pimpinan belum sepenuhnya dilakukan secara konsisten. Selain itu, sebanyak 8 karyawan memberikan jawaban Ya dengan persentase 53,3%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pimpinan menegur karyawan secara langsung jika melakukan kesalahan dalam bekerja. Sedangkan sebanyak 7 karyawan memberikan jawaban Tidak dengan persentase 46,7%, yang menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa bahwa teguran langsung dari pimpinan belum sepenuhnya diterapkan secara merata.

Selanjutnya, sebanyak 8 karyawan memberikan jawaban Ya dengan persentase 53,3%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pimpinan memberikan umpan balik setelah melakukan evaluasi kerja. Sementara itu, sebanyak 7 karyawan memberikan jawaban Tidak dengan persentase 46,7%, yang menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang menilai bahwa pemberian umpan balik setelah evaluasi kerja belum sepenuhnya optimal. Pengawasan yang terjadi pada PTPN IV Adolina Perbaungan dalam lingkungan kantor cukup baik masih dapat terkontrol oleh pemimpin namun kurangnya fungsi pengawasan terhadap setiap aktifitas lapangan, kadang menyepelekan hal-hal kecil yang sebenarnya sangat prinsip seperti: tidak

melaksanakan prosedur koordinasi/pertemuan harian dan mingguan sebagai bahan evaluasi lapangan. Penelitian yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Bahri *et al.*, 2023). Sedangkan penelitian yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Aris, 2023).

Hasil Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Lebu-lebu *et al.*, 2024). Sedangkan penelitian yang lain menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Rafelinda, V; Hendri, E dan Novalia, 2023).

Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi dan menegakkan standar organisasi (Mangkunegara, 2017). Disiplin kerja yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mematuhi standar dan peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga berbagai bentuk penyimpangan dapat dihindari. Tujuan utamanya adalah untuk membiasakan karyawan datang tepat waktu. Ketika karyawan hadir sesuai jadwal, menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, serta menaati aturan organisasi, maka produktivitas kerja diharapkan dapat meningkat. Disiplin kerja tercermin dari kesadaran diri karyawan tanpa adanya paksaan dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik menunjukkan tingginya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, karyawan akan lebih mudah mencapai prestasi dan produktivitas kerja yang optimal, baik dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tata tertib, maupun peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini juga menjadi dasar dalam penilaian produktivitas kerja karyawan untuk memastikan tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik.

Disiplin kerja di PTPN IV Adolina Perbaungan khususnya dari aspek ketepatan waktu kehadiran karyawan, masih belum menunjukkan kondisi yang optimal. Pengawasan belum optimal disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, sistem yang belum terstruktur, kurangnya koordinasi, serta rendahnya kepatuhan dan penegakan sanksi.

Peningkatan jumlah keterlambatan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan, khususnya dari aspek ketepatan waktu kehadiran, masih belum optimal.

Setiap pagi, karyawan diwajibkan mengikuti apel pada pukul 06.45 WIB, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat sebagian karyawan yang datang terlambat. Biasanya karyawan terlambat apel merupakan karyawan yang tidak di perumahan yang disediakan oleh perusahaan. Jarak tempuh yang dilalui cukup jauh maka beberapa karyawan tidak tepat waktu. Selain itu, permasalahan disiplin kerja juga terlihat dari masih adanya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yang dilakukan secara berulang. Meskipun pihak manajemen telah memberikan teguran, namun masih terdapat karyawan yang kurang mengindahkan arahan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap aturan kerja masih perlu ditingkatkan. Karyawan yang sering terlambat akan diberikan sanksi oleh atasan, seperti pemulangan dari tempat kerja serta pemotongan gaji. Penerapan sanksi tersebut diharapkan dapat memberikan efek jera serta meningkatkan kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

Untuk memperkuat temuan awal terkait disiplin kerja, peneliti melakukan pra-survey kepada karyawan PTPN IV Adolina Perbaungan guna memperoleh gambaran awal mengenai persepsi mereka terhadap disiplin kerja yang diterapkan. Berikut berdasarkan hasil pra survei pengawasan yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Penelitian Disiplin Kerja**

| No | Pertanyaan                                                                          | Jawaban 15 Responden |           |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------|
|    |                                                                                     | Ya                   | Tidak     |
| 1  | Karyawan selalu datang tepat waktu setiap hari kerja.                               | 8 (53,3%)            | 7 (46,7%) |
| 2  | Karyawan selalu mematuhi aturan dan kebijakan Perusahaan.                           | 9 (60%)              | 6 (40%)   |
| 3  | Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. | 8 (53,3%)            | 7 (46,7%) |

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 15 karyawan, terdapat sebanyak 8 karyawan memberikan jawaban “Ya” dengan persentase 53,3%, yang berarti sebagian responden menilai karyawan telah datang tepat waktu setiap hari kerja. Sementara itu, sebanyak 7 karyawan lainnya menjawab “Tidak” dengan persentase 46,7%, yang menunjukkan masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya konsisten dalam hal ketepatan waktu. Selain itu, sebanyak 9 karyawan memberikan jawaban “Ya” dengan persentase 60%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menilai karyawan telah mematuhi aturan dan kebijakan

perusahaan. Sedangkan 6 karyawan lainnya menjawab “Tidak” dengan persentase 40%, yang menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya taat terhadap peraturan yang berlaku. Selanjutnya, sebanyak 8 karyawan memberikan jawaban “Ya” dengan persentase 53,3%, yang berarti sebagian responden menilai karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Di sisi lain, sebanyak 7 karyawan menjawab “Tidak” dengan persentase 46,7%, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang belum konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai deadline yang ditentukan.

Penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Megawati *et al.*, 2024). Sedangkan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Mundzir, 2025).

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Irfan, 2023). Sedangkan penelitian yang lain menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Azizah & Nugroho, 2023).

Berdasarkan uraian konteks latar belakang di atas, penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN IV Adolina Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara.**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Adolina Perbaungan?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Adolina Perbaungan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Adolina Perbaungan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Adolina Perbaungan?

### 1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini membahas pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan

|    |                    |   |                                                                                |
|----|--------------------|---|--------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Variabel Bebas     | : | Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) |
| 2. | Variabel Terikat   | : | Produktivitas Kerja Karyawan (Y)                                               |
| 3. | Objek Penelitian   | : | PTPN IV Adolina Perbaungan                                                     |
| 4. | Subjek Penelitian  | : | Karyawan PTPN IV Adolina Perbaungan                                            |
| 5. | Periode penelitian | : | Tahun 2026                                                                     |

### 1.4 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN IV Adolina Perbaungan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN IV Adolina Perbaungan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN IV Adolina Perbaungan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN IV Adolina Perbaungan.

### 1.5 Manfaat

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan dan menjadi referensi sumbangan pemikiran ilmiah bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keterkaitan antara gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam konteks

perusahaan perkebunan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian lanjutan yang relevan.

## 2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan disiplin kerja berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang diharapkan perusahaan dan menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen PTPN IV Adolina Perbaungan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, khususnya melalui penguatan gaya kepemimpinan yang efektif, intensifikasi pengawasan, dan penegakan disiplin kerja yang konsisten.

### 1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mcdonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan (Mubarok & Kristianti, 2023). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Independen

Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Pada penelitian ini, penulis menambahkan variabel Pengawasan sebagai variabel independen ketiga. Penambahan variabel pengawasan ini didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh (Handoko, 2023), yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting karena melalui pengawasan dapat diketahui apakah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan apabila terdapat penyimpangan dapat segera dilakukan tindakan koreksi. Dalam konteks operasional perkebunan seperti PTPN IV Adolina, pengawasan memiliki peran yang sangat strategis karena aktivitas produksi berlangsung di area yang luas dan tersebar, sehingga tanpa pengawasan yang sistematis dan efektif, standar kinerja sulit untuk dijaga secara konsisten. Berdasarkan pertimbangan teoritis tersebut, penulis menilai bahwa pengawasan merupakan variabel penting yang perlu dimasukkan dalam model penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PTPN IV Adolina Perbaungan.

2. Objek penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan mcdonald's emerald bintaro tangerang selatan. Sedangkan pada penelitian ini melakukan objek penelitian pada PTPN IV Adolina Perbaungan.
3. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada tahun 2023 sedangkan priode penelitian ini dilakukan pada tahun 2026.

