



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 1475-1483

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pengawasan dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PKS Tanjung Medan PT Perkebunan Nusantara IV Regional III

Taufik Abdul Rasyd¹, Zulfadil²

^{1,2}Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau

taufik.abdul4033@student.unri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian pengolahan pada PKS Tanjung Medan PT Perkebunan Nusantara IV Regional III. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih ditemukannya permasalahan kedisiplinan seperti keterlambatan dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja, yang diduga dipengaruhi oleh pengawasan dan beban kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan bagian pengolahan. Teknik pemilihan sampel yakni sampel jenuh dengan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, serta beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, pengawasan dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai *F* hitung sebesar 11,121 lebih besar dari *F* tabel 3,16 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif dan pengelolaan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pengawasan serta menyesuaikan beban kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan disiplin.

Kata kunci: Pengawasan, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu menjaga produktivitas dan efisiensi operasional. Salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya dalam hal disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang berdampak langsung terhadap kinerja organisasi [1]. Rendahnya tingkat disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi, konflik internal, serta ketidakmampuan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga berkaitan erat dengan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan mematuhi peraturan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan sikap tanggung jawab, bekerja tepat waktu, serta patuh terhadap ketentuan yang berlaku [2],[3]. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja akan berdampak pada menurunnya efektivitas kerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang tepat untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui berbagai faktor pendukung, seperti pengawasan dan beban kerja.

Pengawasan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan terstruktur dapat mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar, aturan, dan prosedur yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, atasan dapat memberikan arahan, evaluasi, serta koreksi terhadap pekerjaan karyawan, sehingga dapat meminimalkan kesalahan dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kerja. Secara empiris, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan [4],[5].

Selain pengawasan, beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sehingga mendukung pencapaian target organisasi [6]. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya disiplin kerja karyawan [7]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, meskipun terdapat perbedaan temuan pada beberapa penelitian [8],

Fenomena disiplin kerja masih menjadi permasalahan di berbagai organisasi, ditandai dengan keterlambatan, rendahnya tingkat kehadiran, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik umumnya menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun demikian, pengaruh pengawasan dan beban kerja terhadap disiplin kerja tidak selalu menunjukkan hasil yang konsisten, karena dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya kerja dan kepemimpinan [9].

PT Perkebunan Nusantara IV Regional III merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit dengan tuntutan operasional yang tinggi. Pada bagian pengolahan, sistem kerja yang diterapkan berupa dua shift dengan durasi kerja selama 12 jam, sehingga membutuhkan tingkat ketahanan fisik dan konsentrasi yang tinggi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi dan berdampak pada disiplin kerja karyawan [10]. Berdasarkan hasil observasi, masih ditemukan permasalahan terkait disiplin kerja karyawan, seperti keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap SOP, serta kecenderungan meninggalkan pekerjaan pada jam kerja. Selain itu, sistem absensi yang belum mencatat secara detail waktu kehadiran juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dan pengelolaan beban kerja belum berjalan secara optimal.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh pengawasan dan beban kerja terhadap disiplin kerja, sebagian besar dilakukan pada sektor yang berbeda dan secara terpisah. Penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan pada sektor industri pengolahan kelapa sawit masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian pengolahan pada PKS Tanjung Medan PT Perkebunan Nusantara IV Regional III.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menguji pengaruh pengawasan dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan bagian pengolahan PKS Tanjung Medan PT Perkebunan Nusantara IV Regional III dengan jumlah populasi sebanyak 61 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data penelitian terdiri dari data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin.

Variabel pengawasan diukur melalui indikator kejelasan standar kerja, kesesuaian standar dengan pekerjaan, penilaian hasil kerja, objektivitas penilaian, pemberian arahan oleh atasan, serta pemberian koreksi oleh atasan [11]. Variabel beban kerja diukur melalui indikator lama jam kerja, waktu istirahat, tingkat konsentrasi, tingkat ketelitian, tingkat kejenuhan, tekanan target, perasaan cemas, dan tingkat stres. Sementara itu, variabel disiplin kerja diukur melalui indikator konsisten hadir, bekerja sesuai SOP, mematuhi prosedur keselamatan, melaksanakan instruksi, menyelesaikan tugas sesuai target, tidak meninggalkan pekerjaan, datang tepat waktu, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan target [12].

Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, serta dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Suatu item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 61 orang, sehingga nilai r tabel ditentukan melalui rumus *degree of freedom* (df) = n

– 2. Dengan demikian, $df = 61 - 2 = 59$. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) dengan pengujian dua arah, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,252.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|-----------------|----------|---------|------------|
| Pengawasan (X1) | X1.1 | 0,571 | 0,252 | Valid |
| | X1.2 | 0,667 | 0,252 | Valid |
| | X1.3 | 0,766 | 0,252 | Valid |
| | X1.4 | 0,790 | 0,252 | Valid |
| | X1.5 | 0,818 | 0,252 | Valid |
| | X1.6 | 0,817 | 0,252 | Valid |
| Beban Kerja (X2) | X2.1 | 0,557 | 0,252 | Valid |
| | X2.2 | 0,822 | 0,252 | Valid |
| | X2.3 | 0,699 | 0,252 | Valid |
| | X2.4 | 0,626 | 0,252 | Valid |
| | X2.5 | 0,820 | 0,252 | Valid |
| | X2.6 | 0,678 | 0,252 | Valid |
| | X2.7 | 0,628 | 0,252 | Valid |
| | X2.8 | 0,687 | 0,252 | Valid |
| Disiplin Kerja (Y) | Y1 | 0,740 | 0,252 | Valid |
| | Y2 | 0,709 | 0,252 | Valid |
| | Y3 | 0,842 | 0,252 | Valid |
| | Y4 | 0,831 | 0,252 | Valid |
| | Y5 | 0,515 | 0,252 | Valid |
| | Y6 | 0,710 | 0,252 | Valid |
| | Y7 | 0,671 | 0,252 | Valid |
| | Y8 | 0,411 | 0,252 | Valid |

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian sebanyak 22 pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai tingkat konsistensi responden dalam menjawab serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan indikator suatu variabel dalam kuesioner. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>0,60$.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Batas | Keterangan |
|------------|------------------|-------|------------|
| Pengawasan | 0,835 | 0,60 | Reliabel |

| Variabel | Cronbach's Alpha | Batas | Keterangan |
|----------------|------------------|-------|------------|
| Beban Kerja | 0,844 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,837 | 0,60 | Reliabel |

Mengacu pada Tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi standar reliabilitas dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang andal dalam penelitian ini.

3.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Model regresi yang baik mensyaratkan data berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujianya adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 61 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,18449317 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,103 |
| | Positive | ,062 |
| | Negative | -,103 |
| Test Statistic | | ,103 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,169 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Dapat di lihat pada tabel di atas hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh, dengan ketentuan bahwa data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Pada tabel tersebut, nilai signifikansi sebesar 0,169, yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi, bahkan mendekati sempurna, antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Toleransi dan harus lebih besar dari 0,10. Serta *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel independen. Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Toleransi >0,10 dan VIF setiap variabel berada di bawah 10.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

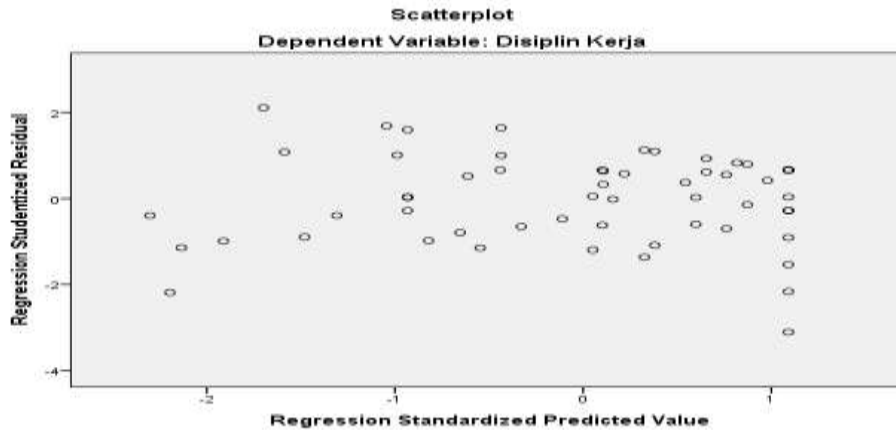
| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 17,384 | 4,133 | | 4,206 | ,000 | | |
| | Pengawasan | ,110 | ,188 | ,088 | ,584 | ,561 | ,547 | 1,828 |

| | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| | Beban Kerja | ,430 | ,140 | ,463 | 3,068 | ,003 | ,547 | 1,828 |
| a. Dependent Variable: Disiplin Kerja | | | | | | | | |

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk variabel Pengawasan dan Beban Kerja sebesar 0,547, yang berarti lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut sebesar 1,828, yang masih berada di bawah batas 10, sehingga semakin memperkuat bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.



Gambar 1 Scatterplot Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik Scatterplot pada gambar 5.1, tampak bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu dan menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi variabel dengan baik.

3.3 Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Pengawasan (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17,384 | 4,133 | | 4,206 | ,000 |
| | Pengawasan | ,110 | ,188 | ,088 | ,584 | ,561 |
| | Beban Kerja | ,430 | ,140 | ,463 | 3,068 | ,003 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y=17,384 + 0,110X_1 + 0,430X_2$$

Hasil regresi tersebut menunjukkan:

1. Nilai konstanta 17,384 artinya apabila Pengawasan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) bernilai nol, maka Disiplin Kerja (Y) akan tetap bernilai 17,384.
2. Nilai Koefisien regresi variabel Pengawasan (X_1) 0,110 dengan nilai positif yang berarti jika variabel X_1 meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Y meningkat sebesar 0,110.
3. Nilai Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 0,430 dengan nilai positif berarti jika variabel X_2 meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Y meningkat sebesar 0,430
4. Nilai Koefisien regresi variabel Pengawasan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) yaitu $0,110 + 0,430$ dan didapatkan hasil 0,540 yang berarti apabila Variabel pengawasan dan Beban Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,540

3.4 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Pengawasan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) dalam menjelaskan variasi pada variabel Disiplin Kerja (Y).

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,526 ^a | ,277 | ,252 | 3,239 |
| a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, BEBAN KERJA | | | | |

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai R Square sebesar 0,277. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 27,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 72,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian di harapkan penelitian selanjutnya menggunakan variabel yang berpengaruh lebih terhadap Disiplin Kerja (Y).

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel coefficients, khususnya pada kolom Sig. Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Hipotesis X_1 Terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 22,057 | 4,107 | | 5,371 | ,000 |
| | PENGAWASAN | ,499 | ,149 | ,400 | 3,351 | ,001 |
| a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA | | | | | | |

Nilai t tabel dengan nilai signifikansi 5%, nilai t hitung > nilai t tabel
 $t_{tabel} = t_{(a/2 : n-k-1)}$

$$a=5\% = (0,05/2: 61-2-1) = 2,002$$

Dapat di lihat pada Tabel di atas menunjukkan hasil uji t (parsial), diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh Pengawasan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $3,351 > t_{tabel}$ yaitu 2,002. Dengan demikian, H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini berarti bahwa Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis X2 terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18,436 | 3,699 | | 4,983 | ,000 |
| | BEBAN KERJA | ,485 | ,103 | ,522 | 4,706 | ,000 |

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Nilai t tabel dengan nilai signifikansi 5%, nilai t hitung > nilai t tabel
 $t_{tabel} = t(a/2 : n-k-1)$
 $a=5\% = (0,05/2: 61-2-1) = 2,002$

Berdasarkan Tabel di atas yang menunjukkan hasil uji t (parsial), diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 4,706 lebih besar dari t tabel yaitu 2,002. Dengan demikian, H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini berarti bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel Pengawasan (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

Kriteria pengujian dalam uji F adalah apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Sebaliknya, jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F) Pengawasan dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 233,343 | 2 | 116,672 | 11,121 | ,000 ^b |
| | Residual | 608,460 | 58 | 10,491 | | |
| | Total | 841,803 | 60 | | | |

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA
 b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, BEBAN KERJA

Berdasarkan hasil pengujian simultan yang ditunjukkan pada Tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 11,121 dengan tingkat signifikansi $< 0,00$. Untuk menentukan nilai F tabel, maka digunakan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$df1 = k = 2 \quad df2 = n - k - 1 = 61 - 2 - 1 = 58$$

Pada taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 diperoleh nilai F tabel sebesar 3,16. Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5.26, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 11,121 > Ftabel yaitu 3,16, serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pengawasan (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) dinyatakan dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peranan dalam mempengaruhi tingkat disiplin Kerja.

4. Pembahasan

a. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, yang berarti semakin baik pengawasan dilakukan maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan dalam bekerja. Pengawasan yang efektif mampu mendorong karyawan untuk lebih patuh terhadap aturan, tepat waktu, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengawasan berperan dalam meningkatkan kepatuhan dan ketertiban kerja melalui arahan, evaluasi, dan koreksi dari atasan [13]. Indikator yang paling dominan adalah kejelasan standar kerja dan arahan atasan, yang membantu karyawan memahami tugas dan target secara lebih jelas sehingga bekerja lebih terarah dan disiplin. Dalam perspektif JD-R Theory, pengawasan termasuk dalam *job resources* yang memberikan dukungan kerja bagi karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan motivasi serta mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih disiplin [14].

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga pengelolaan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan mendorong mereka untuk bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan patuh terhadap aturan, sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya [15]. Indikator yang paling dominan adalah tingkat konsentrasi dan tingkat stres, yang menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menjaga fokus serta mengelola tekanan kerja berperan penting dalam membentuk disiplin kerja. Namun, indikator waktu istirahat yang lebih rendah menunjukkan masih adanya aspek yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan. Dalam perspektif JD-R Theory, beban kerja sebagai *job demands* dapat meningkatkan disiplin kerja apabila masih dalam batas wajar, karena mampu mendorong motivasi dan fokus kerja, tetapi jika berlebihan tanpa dukungan yang memadai maka berpotensi menurunkan kedisiplinan karyawan.

c. Pengaruh Pengawasan dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, yang berarti keduanya saling melengkapi dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Pengawasan berfungsi memastikan karyawan bekerja sesuai aturan melalui arahan dan kontrol, sedangkan beban kerja mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu sesuai kapasitasnya. Ketika pengawasan berjalan efektif dan beban kerja dikelola secara seimbang, maka karyawan cenderung lebih terarah, fokus, dan bertanggung jawab dalam bekerja. Dalam perspektif JD-R Theory, pengawasan sebagai *job resources* dan beban kerja sebagai *job demands* perlu dikelola secara seimbang, karena dukungan kerja yang baik akan membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga disiplin kerja dapat terbentuk dan terjaga secara optimal.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pengawasan dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu, secara parsial beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Secara Simultan, Pengawasan dan Beban Kerja Berpengaruh signifikan terhadap disiplin Kerja Hal ini menunjukkan bahwa baik pengawasan maupun beban kerja sama-sama

memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kedisiplinan karyawan pada Bagian Pengolahan PKS Tanjung Medan PT Perkebunan Nusantara IV Regional III.

Referensi

- [1] Pitriyani, D., & Rani. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Pada PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 3(1), 39–46. <https://doi.org/10.70052/jeba.v3i1.536>
- [2] Batik, S. B., Marampa, A. M., & Ramba, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 873–881. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11578>
- [3] Nissa, S. R., & Maria, S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 27(3), 232–240
- [4] Ermeila, S., Mursalin, M., Akila, A., & Reskika, W. (2024). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 5(2), 273–288. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v5i2.16414>
- [5] Dzikra, F. M. (2021). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Joey Sasmita Lencana Cabang Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(1), 24–31. <https://doi.org/10.36975/jeb.v12i1.304>
- [6] Rutumalessy, S. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 209. <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/1788>
- [7] Anwar, M. K., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 75–90. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.220>
- [8] Pirela, N. A., Karmila, M., & Patimah, T. (2025). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN ARYANTO HERBAL. *Musyitari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 23(6). <https://doi.org/10.8734/MNMAE.V1I2.359>
- [9] Martiningsih, D., Utomo, A., & Nugroho, A. P. (2021). Effect Of Work Environment, Work Discipline, And Motivation On Employee Performance At Stie-Aub Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 95–105. <http://e-journal.stie-aub.ac.id>
- [10] Pratama, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada Pt.Perkebunan Nusantara V Pks (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Pagar Kabupaten Kampar*. 5, 102.
- [11] Rompas, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- [12] Cipta, G. H., & Nasution, F. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 5(1), 31–39. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/499/489>
- [13] Ermeila, S., Mursalin, M., Akila, A., & Reskika, W. (2024). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 5(2), 273–288. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v5i2.16414>
- [14] Elisabeth, Hadriyansyah, & Aprini, N. (2024). Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Beban Kerja, Perilaku Pegawai, dan Wewenang Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Muara Enim. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 755–770. <https://doi.org/10.61930/jebmak.v3i3.813>
- [15] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>