

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan ialah sesuatu sistem yang terbuka, maksudnya industri tidak bebas dari lingkungannya, baik yang bersifat intern ataupun eksternal. Manusia selaku salah satu perspektif penting yang terdapat di dalamnya pasti saja dituntut guna tumbuh serta berubah. Supaya bisa mengikuti pergantian serta kemajuan itu manusia diwajibkan tingkatkan mutu serta kemampuannya. Dengan seperti itu, bisa dibilang kalau transformasi serta perubahan dewasa ini menuntut sumber daya lembaga ataupun industri yang bermutu dari hari ke hari. Sebab cuma dengan sumber daya manusia yang bermutu serta mempunyai keahlian yang mencukupi, industri ataupun lembaga bisa menjajaki pergantian serta kemajuan yang lagi terjalin terlebih situasi perekonomian yang tidak tentu dampak terdapatnya endemi COVID-19 dikala ini. Tujuan atau sasaran capain industri tidak bisa jadi terpenuhi tanpa kedudukan aktif pegawai walaupun alat- alat yang dipunyai industri sedemikian itu canggihnya (Hasibuan, 2016). Pengetahuan yang besar, handal, produktif, serta mempunyai etos kegiatan yang besar dan daya produksi kegiatan besar alhasil sanggup membagikan partisipasi yang besar pula guna pendapatan tujuan industri itu.

Produktivitas kerja dibutuhkan guna menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Karena, produktivitas memainkan andil berarti gimana industri menggapai tujuannya. Paling utama pada bagian penciptaan, perihal itu hendak mempengaruhi sebab berkaitan dengan *output* beberapa barang yang diperoleh oleh industri itu (Mathis & Jackson dalam Prastayani & Muslimah, 2021). Produktivitas kerja ialah tindakan yang tetap memiliki pemikiran kalau tata cara kegiatan hari ini wajib lebih bagus dari pada tata cara kegiatan hari kemarin dalam hasil yang bisa dicapai besok hari wajib lebih banyak ataupun lebih baik dari hasil yang dicapai hari ini. Perihal ini serupa dengan yang dikemukakan oleh Husein dalam (Fitriana & Lilianti, 2020) kalau daya produksi melukiskan tindakan psikologis yang senantiasa bertukar pandang

kalau kualitas kehidupan hari ini wajib lebih bagus dari kemarin. Produktivitas membuktikan ikatan antara keluaran yang ditumbulkan oleh sistem penciptaan ataupun pelayanan serta masukan yang diadakan buat menghasilkan keluaran itu. Dalam sesuatu badan ataupun industri amat di perlukan terdapatnya daya produksi kegiatan buat menggapai tujuan yang sudah di tetapkan. Daya produksi kegiatan ialah corak ekonomi buat mendapatkan hasil maksimum dimana dalam penerapannya daya produksi banyak terdapat pada aspek selaku eksekutif aktivitas industri ialah, para badan, pegawai ataupun pekerja. Jadi aspek orang mengggang andil berarti dalam menggapai hasil cocok dengan tujuan perusahaan. Daya produksi kegiatan pada hakekatnya mencakup tindakan yang tetap memiliki pemikiran kalau tata cara kegiatan hari ini wajib lebih bagus dari pada tata cara kegiatan hari kemaren, serta hasil yang bisa di capai besok hari wajib lebih banyak ataupun lebih baik dari pada hasil yang dicapai hari ini (Umi, 2014).

Seseorang pegawai terbilang produktif bila dalam melaksanakan profesi menggapai standar profesi yang sudah diresmikan industri ataupun melewati sasaran yang diserahkan alhasil industri bisa menggapai tujuan yang sudah diresmikan. Karena, pegawai ialah salah satu bagian terutama dalam sesuatu industri ataupun sesuatu badan, tanpa mereka sesuatu industri ataupun badan khusus tidak hendak bisa menggapai tujuan yang diharapkan, sebab mereka pula yang memastikan maju mundurnya sesuatu badan. Dalam sesuatu badan, patuh kegiatan amat dibutuhkan sebab dengan patuh kegiatan pegawai bisa melakukan tugasnya dengan bagus. Pegawai ialah peninggalan yang sangat bernilai dalam suatu badan, mereka ialah tulang punggung dalam melaksanakan aktivitas ataupun kegiatan badan. Andil patuh kegiatan ini amat mempengaruhi kepada maju mundurnya sesuatu badan. Dalam sesuatu badan ataupun industri, patuh merupakan sesuatu kegiatan manajemen yang amat berarti sebab terdapatnya patuh karyawan yang dicoba dengan cara bagus hingga hendak menciptakan pegawai yang taat, bertanggung jawab, menghormati durasi, efisien serta berdaya guna. Patuh pula hendak membagikan akibat yang amat bagus untuk pembuatan akhlak pegawai yang mempengaruhi kepada hasil kegiatan, karena mereka hendak di ajar karakter

serta akhlak kerjanya buat senantiasa terdapat dalam standar kegiatan yang sudah jadi determinasi industri (Rosyadah, 2012). Bagi I. S. Levine kalau seseorang pegawai yang berdisiplin merupakan bila pegawai itu tiba dengan tertib serta pas durasi, bila berpakaian hingga mereka berpakaian dengan cara bagus serta cocok dengan profesinya, bila mereka mempergunakan materi-materi serta perkakas, hingga memakainya dengan hati-hati, serta bila menciptakan jumlah serta metode kegiatan yang ditetapkan oleh kantor ataupun industri, hingga mereka bisa melaksanakan serta menyelesaikannya pas durasi (Fitriano, 2017). Hingga nyaris bisa ditentukan tiap industri senantiasa berupaya buat melaksanakan penilaian kepada patuh serta kemampuan **karyawannya**.

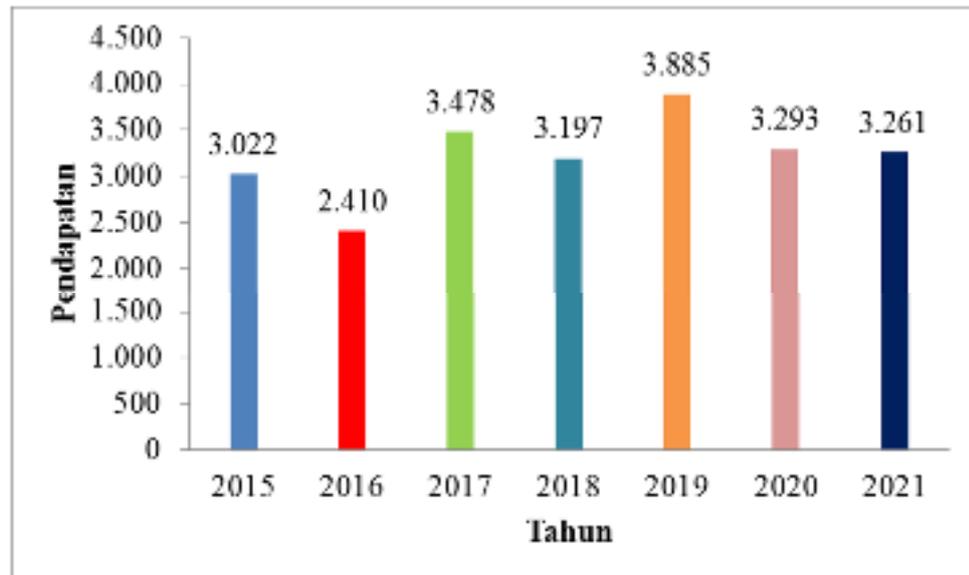
Penilaian kinerja yang diartikan merupakan sesuatu cara evaluasi yang dicoba dengan cara analitis buat mengenali hasil profesi pegawai serta kemampuan badan. Sistem evaluasi kepada kemampuan seorang ialah sistem yang menadah bermacam ketentuan serta kebijaksanaan yang mendesak timbulnya daya cipta serta inovasi. Evaluasi kemampuan pula bisa tingkatkan serta memunculkan dorongan kegiatan yang mempengaruhi pada hasil kegiatan pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya. Sebab bila pegawai mengenali keberhasilannya lewat hasil evaluasi kegiatan, perihal itu hendak jadi dorongan dalam menjaga ataupun apalagi tingkatkan hasil kerjanya. Kebalikannya apabila data kekalahan yang diperolehnya, hingga perihal itu pula hendak bisa mendesak pegawai itu buat membenarkan hasil kerjanya. Dengan melaksanakan evaluasi kemampuan industri bisa mengenali timbulnya halangan yang terjalin serta sedini bisa jadi diduga supaya bisa tingkatkan daya produksi kegiatan pegawai untuk kelancaran aktivitas industri. Evaluasi kegiatan dengan cara teratur butuh dicoba supaya dikenal andil yang aktif para pegawai dalam mensupport tercapainya tujuan badan. Dengan evaluasi kegiatan berarti para anak buah menemukan atensi dari atasannya alhasil mendesak mereka bergairah kegiatan, andaikan cara penilaiannya jujur serta adil dan terdapat perbuatan lanjutnya. Perbuatan lanjut ini membolehkan pegawai dipromosikan, didemosikan, dibesarkan serta ataupun menanggapi jasanya dinaikkan. Dalam daya produksi tindakan

psikologis ialah determinan aktivitas buat jalannya sesuatu badan dimana dalam perihal ini wawasan, keahlian, patuh, aman kegiatan, dorongan, inovatif, energik, kecekatan durasi, tata cara kegiatan yang bagus, ialah penanda kepada jalannya sesuatu lembaga.

Biasanya, disiplin kerja serta evaluasi kegiatan pegawai yang diaplikasikan sesuatu hendak bisa tingkatkan produktivitas kegiatan pegawai di sesuatu badan ataupun industri, baik negeri ataupun swasta. Sebab itu disiplin serta evaluasi kegiatan pada prinsipnya jadi pandangan yang amat berarti dalam menumbuhkembangkan sesuatu industri ataupun juga badan (Fitriano, 2017). Dengan tutur lain perkembangan sesuatu industri ataupun badan bisa **diamati** pada produktivitas serta taat para karyawannya. Tidak lain untuk Industri Umum Percetakan Uang Republik Indonesia Karawang.

Peruri adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dibuat lewat Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 1971, hasil penggabungan(fusi) antara Perseroan Negeri (PN) Arta Yasa dengan PN Pertjetakan Kebajoran. Di dalam perjalanannya, penguasa sudah mengganti Peraturan Pemerintah (PP) yang menata mengenai Peruri dengan sebagian kali pergantian sampai yang sangat terakhir ialah PP 06 Tahun 2019. Mulanya, area Peruri bertempat di Jalur Palatehan serta Darmawangsa, Kebayoran Terkini, Jakarta Selatan. Tetapi pada 1991, untuk menciptakan cita- citanya jadi industri percetakan pengamanan berintegrasi terbanyak di bumi, Peruri memindahkan zona produksinya ke tanah seluas 202 hektar berada di Karawang, Jawa Barat. Saat ini, semua cara penciptaan pencetakan duit serta akta pengamanan yang lain digarap di area penciptaan Karawang persisnya di Dusun Parung Mulya, Ciampel, Karawang, Jawa Barat. Peruri lalu tingkatkan kapasitas produksinya dengan menaikkan serta menginovasi permesinan jadi modern supaya sanggup bersaing dengan industri pencetakan duit dari negara- negara lain. Dikala ini kapasitas penciptaan Peruri merupakan sanggup mengecap duit rupiah sampai 12 milyar bilyet dalam satu tahun yang digarap lewat 12 lini permesinan. Kelebihan Peruri dalam perihal kapasitas serta permesinan inilah yang kesimpulannya sukses memenangkan Peruri dalam tender pencetakan duit kertas Soles, mata duit Negeri Peru, Amerika Selatan pada 2019. Dengan

visi menjadi perusahaan percetakan keamanan dan solusi keamanan digital terintegrasi kelas dunia, jelas ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki tingkat produktivitas tinggi sangat penting dalam mewujudkan visi tersebut. Berikut ini rekapitulasi kinerja Perum Peruri dilihat dari pendapatan usaha periode 2015-2021.



Grafik 1.1

Rekapitulasi Kinerja Perum Peruri Periode 2015-2021

Sumber: Annual Report Perum Peruri Data Diolah, 2022

Berdasarkan grafik tersebut bahwa pencapaian kinerja Perum Peruri dilihat dari pendapatan usaha dalam beberapa tahun terakhir (Tahun 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 dan 2021) mengalami fluktuasi. Hal ini menunjukkan produktivitas kerja yang inkonsisten, hal tersebut dikarenakan terjadinya penurunan dan kenaikan per periode yang pada akhirnya tidak dapat dijadikan sebagai sebuah dasar dalam menilai tingkat capaian produktivitas kerja karyawan. Karena, apabila produktivitas kerja yang kecil ialah permasalahan yang wajib dituntaskan oleh industri sebab produktivitas pegawai bisa pengaruhi mutu serta jumlah industri dalam mengalami kompetisi serta jadi kunci penting dalam menggapai visi, tujuan serta tujuan industri. Kasus itu kerap terjalin serta tidak bisa lalu didiamkan bila industri mau lalu bertumbuh. Kasus produktivitas kerja dirasakan pula di industri Perum Peruri Karawang yang lagi mengalami kasus dalam semacam

rendahnya jumlah hasil penciptaan serta sasaran dari industri tidak berhasil sementara itu, Perum Peruri Karawang ialah industri vital buat negeri Indonesia, hingga dari itu Perum Peruri Karawang memiliki permintaan yang besar hendak produktivitas kerja para karyawannya. Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan produktivitas kerja di Perum Peruri Karawang periode 2020.

Tabel 1.1
Produktivitas Kerja Perum Peruri Karawang
Periode 2020

Jenis Produksi	Rencana Kerja*	Realisasi*	Selisih*	Pencapaian (%)	Selisih (%)
Uang Kertas	2.079.821	2.079.821	0	100	0,00
Uang Logam dan Logam Non Uang	139.225	132.829	6.396	95,41	-4,59
Paspor dan Dokumen Sekuriti	284.871	433.082	148.211	152,03	52,03
Pita Cukai dan Prangko	262.834	323.106	60.272	122,93	22,93
Digital	551.000	32.399	518.601	5,88	-94,12
Lainnya	352.172	292.170	60.002	82,96	-17,04
Jumlah	3.669.923	3.293.407	376.516	559	459,21
Rata-Rata	611.654	548.901	62.753	93,20	-6,80

Ket: * dalam juta rupiah

Sumber: Laporan Keuangan Tahunan Peruri 2020 Data Diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.1 memberikan gambaran bahwa tujuan perusahaan belum tercapai secara optimal karena rendahnya produktivitas kerja karyawan, ini terlihat dari capaian tiga jenis produksi yaitu uang logam dan *non* logam, *digital* serta lainnya masih terdapat selisih artinya belum sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu produk uang logam dan logam *non* uang, *digital* dan produk lainnya. Sehingga selisih capaian produktivitas kerja karyawan untuk semua jenis produksi sebesar 376.516 juta rupiah atau minus 6,80% dari target yang sudah ditetapkan. Kondisi tersebut tentunya berdampak pada perusahaan karena pendapatan yang diperoleh tidak maksimal, seharusnya Perum Peruri Karawang bisa mendapatkan pendapatan yang lebih jika target dapat terpenuhi. Untuk itu, Perum Peruri Karawang harus melakukan evaluasi terhadap karyawan, sebab tinggi rendahnya produktivitas dipengaruhi oleh

banyak faktor mulai dari sikap, disiplin karyawan, penilaian, penghargaan sampai pada manajemen dan teknologi (Hanafi dalam Pambudianto, 2017).

Pra penelitian dilakukan pada 30 karyawan di Perum Peruri Karawang, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan dilihat dari faktor keterampilan, semangat kerja, disiplin, kemampuan, sistem penilaian kinerja karyawan dan perilaku karyawan di Perum Peruri Karawang. Dari sebagian faktor- faktor itu hingga bisa dibilang banyak aspek yang pengaruhi daya produksi pegawai, oleh sebab itu seharusnya pihak manajemen dapat lebih mencermati faktor- faktor itu alhasil daya produksi pegawai bisa maksimal. Buat memperjelas asumsi faktor- faktor yang bermasalah pengaruhi daya produksi kegiatan pegawai di industri ini pengarang melaksanakan pra survey lewat angket yang diserahkan pada pegawai dengan cara random dengan 30 responden dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2 Hasil Pra Penelitian 30 Responden Terhadap Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Produktivitas Kerja Karyawan Di Perum Peruri Karawang

No	Faktor	Jumlah	Persentase
1	Keterampilan	5	17%
2	Semangat Kerja	9	30%
3	Disiplin Kerja	4	10%
4	Kemampuan	5	17%
5	Sistem Penilaian Kerja	3	10%
6	Perilaku	4	13%
Jumlah		30	100%

Sumber : Hasil Olah data Pra Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, rendahnya produktivitas kerja karyawan di Perum Peruri Karawang disebabkan oleh beberapa faktor, hanya faktor semangat kerja yang memiliki jawaban dengan jumlah tertinggi yaitu 9 orang atau 30%. Keterampilan karyawan di Perum Peruri Karawang responden menjawab dengan jumlah 5 orang atau 17%, responden yang menjawab disiplin kerja berjumlah 4 orang atau 10%, responden yang menjawab tentang kemampuan karyawan di Perum Peruri Karawang berjumlah 5 orang atau 17%, responden yang menjawab tentang sistem pelaksanaan penilaian kerja karyawan di Perum Peruri Karawang berjumlah 3 orang atau sebesar 10% dan

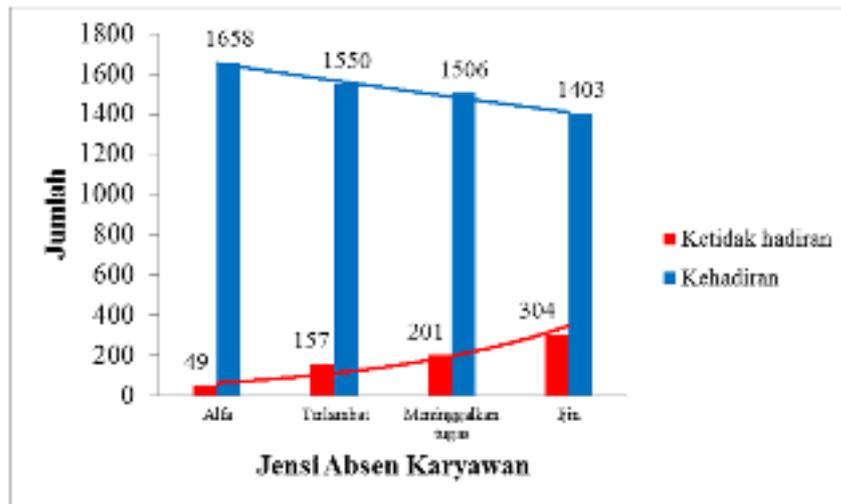
responden yang menjawab tentang perilaku karyawan di Perum Peruri Karawang berjumlah 4 orang atau 13%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan disebabkan karena sistem penilaian kerja karyawan, tingkat disiplin kerja karyawan dan perilaku karyawan. Sehingga, dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel disiplin kerja dan penilaian kinerja atau kerja karyawan masuk dalam faktor penyebab rendahnya produktivitas kerja yang berdampak pada menurunnya capaian produksi Perum Peruri Karawang. Artinya bahwa tingkat produktivitas kerja yang baik tidak lepas dari bagaimana faktor disiplin kerja karyawan dilakukan pada saat bekerja dan sistem penilaian kerja yang dilakukan oleh Perum Peruri Karawang seperti terlihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan
Perum Peruri Karawang Periode Juni 2020 – Juni 2021**

No.	Keterangan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Ket. (Alasan)
1.	Alfa	49	3%	-
2.	Terlambat	157	9%	Kesiangan, Terjebak macet dan Membantu Persiapan Dari Anak Sekolah
3.	Meninggalkan tugas	201	12%	Isolasi Mandiri, Pulang Cepat
4.	Ijin	304	18%	Keperluan Keluarga, Sakit
5.	Kehadiran Karyawan	996	58%	-
Total Jumlah Karyawan		1.707	100%	

Sumber : Sub Bagian HRD Perum Peruri, Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan masih ada diantara karyawan yang belum menunjukkan kesadaran akan disiplin kerja, hal ini menunjukkan salah satu rendahnya produktivitas karyawan yang bersangkutan, dapat pula dikaitkan dengan salah satu bentuk ketidakpuasan kerja karyawan itu sendiri. Ketidakpuasan tersebut bisa bersumber pada pola pimpinan, motivasi, penilaian kerja, *reward*, promosi dan atau kurang pemahannya dan sadarnya karyawan akan peraturan yang ada di perusahaan. Untuk lebih jelasnya terkait kehadiran karyawan, tersaji dalam bentuk grafik berikut ini.



**Grafik 1.2 Kehadiran Karyawan Perum Peruri
Periode Juni 2020 – Juni 2021**

Sumber: HRD Perum Peruri, Data Diolah, 2022

Berdasarkan grafik di atas memperlihatkan bahwa kehadiran karyawan Perum Peruri Karawang pada periode Juni 2020 sampai Juni 2021 yaitu sebanyak 1.658 orang masuk kerja sementara 49 orang tidak masuk kerja dengan keterangan Alfa atau kehadiran karyawan bekerja hanya 97%. kemudian karyawan dengan keterangan terlambat masuk kerja berjumlah 157 orang sementara sebanyak 1.550 orang adalah karyawan yang masuk kerja berdasarkan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan dengan keterangan meninggalkan pekerjaan atau tugas ketika melakukan pekerjaan dengan alasan kepentingan sebanyak 201 orang dan karyawan dengan keterangan ijin sebanyak 304 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan dan alfa para karyawan cukup tinggi, artinya bahwa tingkat kedisiplinan karyawan rendah terhadap pekerjaannya. Untuk memperkuat data empirik dalam penelitian ini terkait tingkat kedisiplinan, berikut ini adalah hasil pra survey mengenai kedisiplinan karyawan di Perum Peruri Karawang yang diberikan kepada 30 orang responden, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.4 Pra Penelitian Tanggapan Responden
Tentang Kedisiplinan Karyawan Di Perum Peruri Karawang**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase	
1	Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan	17	57%	13	43%	30
2	Mematuhi semua peraturan perusahaan	14	47%	16	53%	30
3	Penggunaan waktu secara efektif	11	37%	19	63%	30
4	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	12	40%	18	60%	30
5	Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan	18	45%	12	55%	30
Rata-rata		14	56%	16	69%	30

Sumber : Pra penelitian disiplin kerja, Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, memperlihatkan hasil pra penelitian tanggapan responden tentang kedisiplinan karyawan di Perum Peruri Karawang. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa penggunaan waktu secara efektif sebanyak 19 orang atau 63% menjawab Tidak dan 11 orang atau sebesar 37% menjawab Ya. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan waktu yang dilakukan oleh karyawan selama ini tidak efektif. Kemudian pada tanggung jawab dalam pekerjaan masih tidak baik, hal ini dibuktikan sebanyak 18 orang atau sebesar 60% menjawab Tidak sementara yang menjawab Ya hanya berjumlah 12 orang atau sebesar 40% dalam mematuhi semua peraturan perusahaan masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi, hal ini dibuktikan dengan jawaban sebanyak 16 orang atau sebesar 53% menjawab Tidak dan 14 orang atau sebesar 47% menjawab Ya. Ini menandakan bahwa karyawan dalam bekerja tidak menerapkan disiplin

dalam bekerja sebagai pendukung peningkatan produktivitas kerja. Pemahaman disini merupakan tindakan seorang yang dengan cara senang berkenan mentaati seluruh peraturan serta siuman hendak kewajiban serta tanggung jawabnya, sebaliknya kemauan merupakan sesuatu tindakan, aksi laris, aksi seorang yang cocok dengan industri bagus tercatat ataupun tidak tercatat. Sedangkan, patuh kegiatan ialah aplikasi yang berarti untuk sesuatu industri. Dimana, seluruh kegiatan kerjanya dikendalikan oleh aturan- aturan yang wajib ditaati tiap pegawai alhasil sanggup melakukan profesi lebih maksimal.

Keinginan dari setiap industri yang tiap harinya diberlakukan tindakan taat untuk pegawai mengakibatkan guna lebih aktif serta antusias dan jadi akibat besar kepada daya produksi kegiatan. Disiplin kegiatan berasal dari diri kita sendiri yang dengan cara dorongan hati timbul kala melaksanakan perihal berhubungan dengan tindakan sedia serta sanggup meminimalisir sesuatu permasalahan (Putra, 2018). Lenyapnya tindakan disiplin hendak merendahkan kemampuan serta daya guna tugas- tugas di industri. Apabila disiplin kerja tidak ditegakkan hingga tujuan yang akan digapai hendak tidak bisa berjalan dengan cara efisien serta berdaya guna dalam daya produksi pegawai. Disiplin kerja amatlah dibutuhkan supaya pegawai bisa bertanggung jawab atas profesi yang diserahkan kepadanya. Untuk industri dengan disiplin kerja hingga hendak menjamin kelancaran dalam melakukan kewajiban maka mendapatkan hasil kegiatan yang bagus sebaliknya untuk pegawai dengan disiplin kerja yang besar hingga pegawai hendak mendapatkan atmosfer kegiatan yang mengasyikkan, pas durasi cocok dengan konsep akibatnya bisa menghindari terdapatnya inefisiensi durasi yang dipakai bukan semestinya yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri dan akan berdampak pada *output* perusahaan. Ini di perkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fiernaningsih & Herijanto, 2019; Indahsari & Damayanti, 2020; Osman, 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selain tingkat disiplin kerja, faktor lain yang harus diperhatikan oleh Perum Peruri Karawang yang tak kalah pentingnya adalah pola atau sistem

penilaian kerja karyawan. Karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja jika sistem penilaian yang dilakukan baik dan adil, namun jika sebaliknya maka karyawan akan tidak semangat untuk melakukan pekerjaan yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas kerja. Sebab, penilaian merupakan suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi produktivitas kerja individu (Kasmir, 2018: 184). Penilaian kemampuan ialah sesuatu prinsip yang membagikan khasiat untuk pemberian ganti rugi, advertensi, pemberian reward serta pengembangan pekerjaan pegawai. Sistem evaluasi kemampuan yang efisien wajib bisa memenuhi 2 tujuan, ialah tujuan penilaian membiarkan orang lain mengenali letaknya, serta tujuan pengembangan yang membagikan data serta bimbingan khusus pada orang, alhasil orang itu bisa membenarkan kinerjanya. Selanjutnya ini merupakan hasil pra riset mengenai evaluasi kegiatan kepada 30 responden ataupun pegawai yang dilakukan oleh Perum Peruri.

**Tabel 1.5 Pra Penelitian Tanggapan Responden
Tentang Sistem Penilaian Kerja Karyawan Di Perum Peruri Karawang**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase	
1	Penilaian kerja berdasarkan target yang dicapai	15	50%	15	50%	30
2	Proses penilaian kerja tidak ada diskriminasi	13	43%	17	57%	30
3	Puas dengan penilaian kerja di Perum Peruri Karawang	9	30%	21	70%	30
Rata-rata		12	41%	18	59%	30

Sumber : Pra penelitian penilaian kerja, Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas memeperlihatkan bahwa rata-rata pola pelaksanaan penilain kerja karyawan yang dilakukan oleh Perum Peruri Karawang dirasakan tidak puas oleh karyawan, ini dibuktikan dengan nilai rata-rata sebanyak 18 orang atau sebesar 59% responden yang menyatakan tidak puas dengan pola pelaksanaan penilaian kerja. Karena dalam pola penilaian kerja masih terdapatnya proses penilaian kerja tidak ada

diskriminasi atau pelaksanaan penilaian saat ini dilakukan tidak secara proporsional dan profesional artinya penilain kerja akan diberikan baik dilakukan dengan pola kedekatan, akan tetapi jika tidak memiliki kedekatan yang baik maka hasilnya kurang memuaskan. Akan tetapi bersumber pada hasil pemantauan lapangan tengah ditemui kejadian di lapangan ialah tengah terdapatnya hambatan dalam melakukan penilaian kegiatan semacam terlibatnya sentimental dari penilaian akibatnya menyebabkan penilaian jadi kurang adil. Hal ini dibuktikan ketika perusahaan melakukan promosi dan pengembangan karir yang selama ini dilakukan bukan berdasarkan dari penilaian kerja melainkan berdasarkan dari kedekatan. Sedangkan penilaian kinerja merupakan bagian dari proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja dari karyawan mereka. Kegiatan ini dapat meningkatkan keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan pekerjaannya (Handoko dalam Wulan & Prima Zani, 2019). Menurut (Hasibuan, 2016) bahwa suatu pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pada keterampilan, pengalaman, keunggulan dan waktu. Penilaian kerja yang memiliki beberapa istilah seperti penilaian kinerja, evaluasi karyawan, penilaian layanan, penilaian karyawan, penilaian perilaku dan review pribadi adalah kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk menentukan prestasi yang bisa diraih oleh setiap karyawan (Dessler dalam Wulan & Prima Zani, 2019). Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Wulan & Prima Zani, 2019; Fitriana & Lilianti, 2020; Yunitasari *et al.*, 2021).

Pada tiap perusahaan, institusi, lembaga ataupun lainnya terdapat sekumpulan orang yang berkolaborasi guna menggapai tujuan khusus, yang membutuhkan agar tujuan yang dicita-citakan bisa berhasil, membutuhkan sesuatu metode ataupun strategi khusus yang bisa memudahkan upaya perusahaan dalam mencapainya. Metode ataupun strategi ini diketahui dengan sebutan manajemen. Manajemen dibutuhkan guna mengatur bermacam sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti sumber daya manusia, sumber daya alam serta lain sejenisnya. Melalui manajemen perusahaan bisa mengatur sumber dayanya dengan cara efisien serta berdaya

guna. Pada umumnya, kegiatan- kegiatan di aspek sumber daya manusia, bisa di amati dari dua sudut pandang, ialah dari bagian pekerjaan serta dari bagian pekerja. Dari bagian pekerjaan, kegiatan- kegiatan itu terdiri atas analisa pekerjaan serta penilaian pekerjaan. Sebaliknya dari bagian pekerja, kegiatan- kegiatan itu terdiri atas penyediaan tenaga kerja, evaluasi kegiatan, *training* serta pengembangan, promosi, kompensasi, serta keputusan ikatan kerja. Dengan demikian bahwa untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan sangat diperlukan kedisiplinan dalam diri setiap karyawan dalam perusahaan.

Memandang hendak bernilainya Sumber Daya Manusia yang bermutu, disiplin serta berprestasi maka Manajemen Sumber Daya Manusia dibutuhkan guna mendesak pegawai dalam berprestasi yang pada kesimpulannya hendak memperlancar tugas- tugas industri. Sebab salah satu guna tingkatkan produktivitas kerja aktivitas pegawai yang pada kesimpulannya hendak dapat tingkatkan kemampuan perusahaan. Oleh karena itu guna tingkatkan kedisiplinan, disini manajemen sumber daya manusia berfungsi bernilai. Guna tingkatkan kedisiplinan pegawai dicoba dengan bermacam metode, salah satunya merupakan evaluasi kegiatan untuk pekerja. Dengan terdapatnya penilaian kerja itu, sebagian pegawai hendak lebih merasa dihagai, dicermati, diperlukan serta diakui kemampuannya oleh industri dicermati. Dengan evaluasi kegiatan hingga manejer bisa mengenali seberapa keahlian pegawai dalam melakukan kewajiban serta tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Dengan memakai metode evaluasi kegiatan hendak dikenal keahlian pegawai dalam melakukan tugas- tugasnya. Evaluasi ini pula bisa dipakai para atasan industri buat mengenali keunggulan serta kekurangan pegawai dalam memakai potensinya yang pada akhirnya hendak sanggup tingkatkan produktivitas kerja pegawai itu sendiri. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Rosyadah, 2012; Fitriano, 2017; Bakara & Afridola, 2019) bahwa disiplin kerja dan penilaian kinerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dari bermacam permasalahan-permasalahan diatas, membuat penulis tertarik guna mengenali serta menelaah secara mendalam mengenai pelaksanaan kedisiplinan dan

penerapan penilaian kerja karyawan pada Perum Peruri dalam pengaruhnya dengan produktivitas kerja yang pada akhirnya mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Peruri Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang tersebut, dapat di temui beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Rendahnya kuantitas hasil produksi dan target dari perusahaan tidak tercapai.
2. Terdapat selisih capaian produktivitas kerja karyawan untuk semua jenis produksi sebesar 376.516 juta rupiah atau minus 6,80% dari target yang sudah ditetapkan.
3. Disiplin kerja dan penilaian kinerja atau kerja karyawan masuk dalam faktor penyebab rendahnya produktivitas kerja yang berdampak pada menurunnya capaian produksi Perum Peruri Karawang.
4. Masih ada diantara karyawan yang belum menunjukkan kesadaran akan disiplin kerja.
5. Tingkat alfa dan keterlambatan karyawan tinggi periode Juni 2020 – Juni 2021.
6. Penggunaan waktu yang dilakukan oleh karyawan selama ini tidak efektif.
7. Tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan masih tidak baik.
8. Masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan.
9. Proses penilaian kerja masih terdapat adanya diskriminasi.
10. Masih terdapat ketidakpuasan karyawan dengan penilaian kerja di Perum Peruri Karawang.
11. Masih terdapat pelaksanaan penilaian kerja melibatkan sisi emosional dari penilaian sehingga mengakibatkan penilaian menjadi kurang objektif.

1.3 Batasan Masalah

Dalam studi ini, butuh terdapatnya pemisahan permasalahan. Perihal ini dimaksudkan ulasan itu sangat besar. Oleh sebab itu, periset cuma hendak mangulas studi ini dengan batasan-batasan masalah penelitian yaitu:

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu manajemen khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Secara khusus penelitian ini membahas tentang variabel disiplin kerja, penilaian kerja dan produktivitas kerja karyawan.
3. Objek penelitian adalah Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) Karawang .
4. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.
5. Penelitian menggunakan alat analisis yaitu analisis regresi linier berganda .
6. Alat bantu analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan bantuan *Software SPSS Verssion 20.0* untuk melakukan pengolahan data.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini dengan mengacu kepada latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja pada Perum Peruri Karawang.
2. Bagaimana penilaian kerja pada Perum Peruri Karawang.
3. Bagaimana produktivitas kerja pada Perum Peruri Karawang.
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Perum Peruri Karawang.
5. Apakah penilaian kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Perum Peruri Karawang.
6. Apakah disiplin kerja dan penilaian kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Perum Peruri Karawang.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan disiplin kerja pada Perum Peruri Karawang.
2. Untuk mengetahui menjelaskan bagaimana penilaian kerja pada Perum Peruri Karawang.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana produktivitas kerja pada Perum Peruri Karawang.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Perum Peruri Karawang.
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah penilaian kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Perum Peruri Karawang.
6. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah disiplin kerja dan penilaian kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Perum Peruri Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Ada pula arti sebagai teoritis dari hasil studi ini diharapkan bisa memperkaya rancangan ataupun filosofi yang menunjang kemajuan ilmu wawasan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan penilaian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Peruri Karawang.

1.6.2. Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dapat menaikkan pengetahuan serta wawasan spesialnya hal patuh, evaluasi kegiatan serta kenaikan daya produksi kegiatan pegawai. Serta bisa dijadikan selaku referensi ataupun materi bonus untuk pihak yang menginginkan dalam membuat penyusunan yang relevan. Dan penelitian ini sebagai kelengkapan syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang.

2. Bagi Almamater

Dapat dijadikan sebagai bahan kajian guna menambah khasanah keilmuan khususnya bagi Mahasiswa lainnya. Dan sebagai tambahan referensi kepustakaan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

3. Bagi Perum Peruri

Semoga menjadi bahan masukan yang berarti untuk Perum Peruri Karawang dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan. Serta sebagai informasi betapa pentingnya kedisiplinan dan penilaian kerja karyawan.

4. Bagi Masyarakat

Bisa dijadikan salah satu sumber data serta studi komparasi dalam menelaah ilmu pengetahuan serta selaku peluasan pemahaman pembaca dengan harapan dapat mengambil manfaatnya dan juga bisa jadi referensi untuk penelitian selanjutnya.