

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri manufaktur tekstil adalah salah satu jenis industri manufaktur terbesar baik di dunia maupun di Indonesia. Industri itu sendiri adalah kegiatan usaha pengolahan barang mentah atau barang setengah jadi yang berubah menjadi barang jadi yang memiliki nilai jual untuk menghasilkan keuntungan, sedangkan tekstil merupakan bahan berdasarkan serat yang diolah menjadi benang sampai akhirnya menjadi kain, kapas merupakan kain alami yang paling penting. Bahan dari tekstil tersebut lalu bisa diolah atau dibuat menjadi busana atau yang lainnya. Kini industri tekstil yang berada di Indonesia khususnya Jawa Barat dapat dikatakan sebagai industri tekstil yang berhasil masuk kedalam pasar penjualan global karena mampu bersaing dengan beberapa negara yang memiliki pangsa pasar industri tekstil yang baik juga, namun Indonesia masih kalah dengan negara tetangga yang memiliki penjualan atau ekspor terbesar kedua di Amerika, negara tersebut ialah negara Vietnam. PT. Mulia Spindo Mills merupakan perusahaan yang bergerak dibidang textile manufacture, PT. Mulia Spindo Mills dibentuk sebagai bagian dari PT. Konglomerasi tekstil PT. Mulia Knitting Factory.

Perusahaan atau pabrik PT. Mulia Knitting Factory ini didirikan pada tahun 1955 sebagai sebuah pabrik garmen tekstil yang memproduksi pakaian dalam pria dan memiliki brand atau merek seperti *PIPE'S*, *APPLE*, *SWAN BRAND*, dan *RIDER*. Pada tahun 1967, perusahaan ini berhasil memperluas bisnis

garmen dengan mengekspor produksi barang ke Eropa, Amerika Serikat dan Kanada, lalu memperluas jalur distribusi *RIDER* di dalam negeri hingga menjadi salah satu pemimpin pasar di Indonesia. Keberhasilan tersebut tentunya bukan hal yang mudah dan perlu memperhatikan aspek-aspek yang bisa mencapai keberhasilan atau tujuan perusahaan, setiap perusahaan selalu bertujuan mendapatkan keuntungan yang maksimal dari produk yang dihasilkannya. Usaha untuk menghasilkan produk yang dapat bersaing dalam pasar global tentunya tergantung pada sumber daya yang ada di perusahaan. Menurut Sutrisno (2020:1) “Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif”. Karena seperti yang dikemukakan oleh Threesha dan Budiarti (2021) “Pada dasarnya modal manusia berperan dalam upaya peningkatan kemampuan dalam mengembangkan peluang industri dan mendorong dalam akumulasi keahlian yang modern, pengetahuan, dan sikap atau tindakan dalam dunia industri. Hal ini terjadi karena aset, peralatan atau teknologi hebat yang dimiliki organisasi/perusahaan tidak akan berfungsi dengan sempurna tanpa keterlibatan sumber daya manusia dalam penanganan dan operasinya”.

Peranan manusia dalam setiap perusahaan sangatlah penting atau dominan karena melalui peranan tersebut dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang lainnya atau sumber daya yang ada. Maka dari itu peranan sumber daya manusia sangatlah penting, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ratnasari *et. al* (2021) “Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan

fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDM dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, dan tujuan dan sasaran perusahaan.”. Namun kunci dari keberhasilan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan tentunya perlu memiliki sumber daya manusia yang memiliki individu yang sangat baik dalam segi apapun. “Produktivitas kerja karyawan merupakan upaya mengukur usaha individu untuk menentukan secara efektif dan efisien dalam mengubah sumber daya input menjadi output” (Anjum *et. al*, 2018).

Kesuksesan perusahaan dapat diukur dari produktivitas perusahaan berdasarkan tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana ukuran dari produktivitas perusahaan secara keseluruhan, dapat dilihat dari produktivitas tiap individunya. Sutrisno (2020:99) menyatakan bahwa “dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik” Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri mengatakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia harus terus ditingkatkan. Jika dibandingkan dengan negara lain, tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih rendah dari rata-rata negara anggota APO (Asian Productivity Organization). Persentase produktivitas Indonesia berada di angka 74,4%. Tingkat produktivitas ini berada di bawah rata-rata Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN), yakni 78,2%. Masih kalah dengan negara-negara tetangga seperti Filipina 86,3%, Singapura 82,7%, Thailand 80,1%, dan Vietnam 80%. (Sumber: <https://www.medcom.id>, diakses tanggal 20 April 2022).

Penulis melakukan survey awal terkait dengan variabel produktivitas karyawan yang dilakukan kepada 10 orang karyawan melalui penyebaran angket kuesioner di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten pada tanggal 25 April 2022, berikut adalah hasil dari kuesioner tersebut.

Tabel 1.1
Kuesioner Survey Awal Variabel Produktivitas Karyawan

NO	PERTANYAAN VARIABEL Y	YA	TIDAK
1	Anda memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	4 (40%)	6 (60%)
2	Perusahaan berusaha untuk meningkatkan hasil dari pekerjaan para karyawan.	10 (100%)	0 (0%)
3	Anda selalu bersemangat dalam bekerja.	6 (60%)	4 (40%)
4	Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan dalam bekerja.	7 (70%)	3 (30%)
5	Anda berusaha untuk meningkatkan mutu atau kualitas kerja.	8 (80%)	2 (20%)
6	Hasil pekerjaan dari para karyawan sudah sesuai dengan sumber daya yang diberikan.	1 (10%)	9 (90%)

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil kuesioner survey awal di atas, ditemukan fenomena terkait dengan variabel produktivitas karyawan, fenomena tersebut yaitu para karyawan di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten kurang memiliki kemampuan dalam hal mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan, terbukti dari hasil kuesioner tersebut bahwa sebanyak 40% dari sampel survey awal menyatakan mereka memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas, sementara 60% tidak memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lalu dari hasil kuesioner tersebut ditemukan juga fenomena lainnya, yaitu hasil dari pekerjaan para karyawan di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten tidak sesuai dengan sumber daya yang telah disediakan atau diberikan oleh

pihak perusahaan, itu artinya hasil atau kualitas pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan kualitas sumber daya yang ada di perusahaan, terbukti dari hasil kuesioner diatas bahwa hanya sebanyak 10% yang memiliki hasil sebanding dengan kualitas sumber daya yang ada di perusahaan dan sebanyak 90% menyatakan tidak dapat menghasilkan pekerjaan yang baik yang sebanding dengan kualitas sumber daya yang ada di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten.

Fenomena tersebut terjadi karena kurang adanya penilaian terhadap kinerja karyawan, pengawasan dari atasan saat mereka melaksanakan pekerjaan serta motivasi dukungan baik berupa materi maupun non materi. Untuk mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal, penilaian kinerja menjadi salah satu faktor yang sangat dibutuhkan untuk menjadi tolak ukur produktivitas kerja dari para karyawan.

Menurut Trianto dan Edhi (2021) mendefinisikan bahwa “penilaian merupakan evaluasi kinerja yang dilakukan pada suatu organisasi untuk menilai pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi, atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu”. Penilaian kinerja terhadap para karyawan yang bertujuan untuk memonitor serta mempertahankan produktivitas karyawan yang terpilih pada suatu tingkatan tertentu, sehingga penilaian kinerja akan berpengaruh terhadap tindak lanjut yang diperlukan karyawan serta berkaitan dengan keputusan kepegawaian. Maka, penilaian kinerja sangat diperlukan untuk memenuhi fungsi-fungsinya secara utuh dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas sumber daya manusia. Sistem penilaian kinerja di perusahaan merupakan bagian penting yang tidak terpisahkan dari suatu sistem manajemen kinerja dan memiliki tujuan

khusus untuk membantu pengembangan karyawan, sebagai penjabaran visi dan misi perusahaan. “Penilaian kinerja juga bisa didefinisikan sebagai evaluasi sistematis dari kinerja seorang karyawan berdasarkan beberapa aspek pertimbangan dan untuk memahami potensi dari seseorang untuk pertumbuhan lebih lanjut dan pengembangan dari seorang karyawan di suatu organisasi dengan peringkat tertentu” (Anbarasu *et. al*, 2015).

Berikut adalah hasil kuesioner awal terkait dengan variabel penilaian kinerja yang dilakukan kepada 10 orang karyawan melalui penyebaran angket kuesioner di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten pada tanggal 25 April 2022, berikut adalah hasil dari kuesioner tersebut.

Tabel 1.2
Kuesioner Survey Awal Variabel Penilaian Kinerja

NO	PERTANYAAN VARIABEL X1	YA	TIDAK
1	Perusahaan telah merencanakan penilaian kinerja dengan sangat baik	7 (70%)	3 (30%)
2	Saya selalu diberikan arahan maupun bimbingan oleh atasan pada saat bekerja	4 (80%)	6 (20%)
3	Anda selalu diawasi dan ditinjau pada saat bekerja	2 (30%)	8 (70%)

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang dibagikan melalui angket diatas, ditemukan fenomena terkait dengan variabel penilaian kinerja, fenomena tersebut yaitu para karyawan di PT. Mulia Spindo Mills kurang diberikan arahan pada saat mereka mengerjakan pekerjaan terbukti dari hasil kuesioner tersebut sebanyak 60% menjawab tidak. Selain itu para karyawan di PT. Mulia Spindo Mills juga kurang diberikan peninjauan pada saat mereka bekerja serta kurangnya pengawasan dari atasan terlihat dari hasil kuesioner tersebut sebanyak 80% mereka mengungkapkan bahwa mereka tidak diawasi dan ditinjau pada saat mereka bekerja. Kurangnya

perhatian atau tindakan dari atasan terhadap para karyawan membuat fenomena tersebut terjadi di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten, meskipun tindakan penilaian kinerja dilakukan hanya dilihat dari hasil para karyawan. Agar penilaian kinerja berjalan dengan lancar dan benar, tentunya perlu dilakukan yang namanya pengawasan, dan hal ini akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan.

Pelaksanaan pengawasan kerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan terutama terhadap para karyawan. Pada dasarnya setiap instruksi yang disampaikan harus diawasi langsung oleh pimpinan, sehingga pimpinan mampu mengambil keputusan apabila terjadi kesalahan dan kelalaian akan tugas yang dilakukan oleh para karyawannya, sehingga produktivitas karyawan semakin meningkat. “Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan hendaknya bukan sekedar mencari-cari kesalahan karyawan yang terjadi di lapangan tetapi lebih di arahkan untuk menemukan secara dini kesalahan atau penyimpangan yang terjadi di lapangan. Setelah penyimpangan di temukan bimbingan dan di arahkan ke arah yang benar” (Rahmawati *et. al*, 2021). Karyawan dikatakan produktif apabila dalam melakukan pekerjaan mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan atau melampaui target yang diberikan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Karmila & Suryalena (2018) dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus melakukan pengawasan dan penilaian kinerja yang lebih

ketat lagi agar tidak terjadinya penyimpangan ataupun hal-hal yang tidak diinginkan.

Berikut adalah hasil kuesioner awal terkait dengan variabel pengawasan yang dilakukan kepada 10 orang karyawan melalui penyebaran angket kuesioner di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten pada tanggal 25 April 2022, berikut adalah hasil dari kuesioner tersebut.

Tabel 1.3
Kuesioner Survey Awal Variabel Pengawasan

NO	PERTANYAAN VARIABEL X2	YA	TIDAK
1	Anda mampu mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan.	2 (20%)	8 (80%)
2	Pengukuran hasil kerja selalu dilakukan berulang-ulang oleh perusahaan.	9 (90%)	1 (10%)
3	Perusahaan kurang melakukan pengawasan dan atau penilaian terhadap karyawan disaat jam kerja.	6 (60%)	4 (40%)
4	Perusahaan melakukan tindakan koreksi dari hasil kinerja para karyawan.	3 (30%)	7 (70%)

Sumber : Daya diolah 2022

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang dibagikan melalui angket diatas, ditemukan fenomena terkait dengan variabel pengawasan, fenomena tersebut yaitu sebanyak 80% para karyawan di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten tidak mampu untuk mencapai standarisasi hasil produksi yang ditetapkan oleh pihak perusahaan, dan hanya sebanyak 20% yang mampu mencapai standarisasi perusahaan. Lalu ditemukan juga fenomena lainnya, PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten kurang mengawasi, memberikan arahan, dan penilaian pada saat para karyawan bekerja mengerjakan tugas mereka, terbukti sebanyak 60% karyawan menyadari akan hal itu. Permasalahan tersebut terjadi dikarenakan kurang adanya pengarahan atau bimbingan dari pihak atasan PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten. Faktor penilaian kinerja dan pengawasan akan sangat mempengaruhi

produktivitas kerja para karyawan di PT. Mulia Spindo Mills, akan tetapi ada satu faktor yang juga cukup penting untuk meningkatkan produktivitas para karyawan. Faktor tersebut adalah sebuah insentif, hal ini bisa saja diabaikan namun akan sangat mempengaruhi semangat para karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

“Insentif merupakan motif manusia atau suatu dorongan manusia untuk berkerja lebih giat dan bersemangat demi suksesnya suatu perusahaan, maka baik pimpinan maupun pegawai diberi dorongan untuk menciptakan kegairahan dan meningkatkan produktivitas. Insentif adalah sebagai alat untuk menggerakkan orang agar mau bekerja dengan penuh semangat dan berprestasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang merupakan tujuan dari perusahaan. Insentif tidak sama dengan gaji/upah atau kompensasi. Insentif merupakan motivator untuk meningkatkan produktivitas kerja”. (Tanjung dan Darmawati, 2022). Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Namun tentunya setiap perusahaan dalam pemberian insentif ini berbeda-beda jenisnya, tidak hanya sebuah materi yang perusahaan berikan tetapi bisa diluar dari itu, dan standar pemberian insentif pun berbeda-beda tentunya. Pemberian insentif ini tidak wajib dilakukan oleh pemimpin perusahaan, terlebih jika mereka melihat para karyawannya tidak bekerja atau tidak mampu seperti apa yang pemimpin harapkan di perusahaan tersebut.

Berikut adalah hasil kuesioner awal terkait dengan variabel insentif yang dilakukan kepada 10 orang karyawan melalui penyebaran angket kuesioner di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten pada tanggal 25 April 2022, berikut adalah hasil dari kuesioner tersebut.

Tabel 1.4
Kuesioner Survey Awal Variabel Insentif

NO	PERTANYAAN VARIABEL X3	YA	TIDAK
1	Kinerja (kualitas) anda selama ini sudah cukup baik sehingga mempengaruhi insentif yang diterima.	1 (1%)	9 (90%)
2	Lama jam kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan.	0 (0%)	10 (100%)
3	Senioritas karyawan tidak mempengaruhi insentif yang diberikan.	8 (80%)	2 (20%)
4	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebutuhan anda.	6 (60%)	4 (40%)
5	Karyawan merasa adil berdasarkan pengorbanan terhadap insentif yang diberikan perusahaan.	6 (60%)	4 (40%)
6	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak dibandingkan dengan perusahaan lain.	5 (50%)	5 (50%)

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang dibagikan melalui angket diatas, ditemukan fenomena terkait dengan variabel insentif, fenomena tersebut yaitu sebanyak 90% karyawan di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten kurang mampu menghasilkan kualitas hasil kerja yang baik dan tentunya mereka yang tidak bisa menghasilkan kualitas hasil kerja yang baik tidak akan mendapatkan insentif dari perusahaan. Fenomena selanjutnya yang ditemukan yaitu lamanya jam kerja di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten tidak mempengaruhi diberikannya insentif, hal ini mengakibatkan hal negatif terhadap produktivitas di perusahaan, para karyawan tidak ada yang ingin lembur dan kurang memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien. Permasalahan tersebut terjadi dikarenakan para karyawan yang kurang

memiliki kualitas produk yang baik dan dianggap tidak serius dalam bekerja maka atasan di perusahaan tidak memberikan insentif terhadap para karyawan di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten.

Beberapa hasil penelitian terhadap produktivitas karyawan yang meliputi penilaian kinerja, pengawasan, dan insentif dilihat masih tidak ada yang dilakukan secara bersamaan. Seperti halnya hasil penelitian dari Karmila dan Suryalena (2018) yang memiliki variabel pengaruh pengawasan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan bahwa variabel pengawasan dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas melalui analisis linear berganda dan uji F. Lalu hasil penelitian yang dilakukan oleh Akila (2017) yang memiliki variabel insentif dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan bahwa secara bersama-sama insentif dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Setelah itu ada juga hasil penelitian dari Farizi dan Utama (2021) yang memiliki variabel penilaian kinerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data penilaian kinerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dan fenomena-fenomena yang ditemukan di perusahaan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Penilaian Kinerja, Pengawasan, dan Insentif Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mulia Spindo Mills di Serang Banten”**.

1.2. Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan di latar belakang dan ditemukannya fenomena permasalahan di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten, permasalahan tersebut yaitu :

Pertama, para atasan di PT. Mulia Spindo Mills tidak atau kurang memberikan arahan, bimbingan, peninjauan, dan pengawasan pada saat mereka mengerjakan pekerjaan sehingga mempengaruhi produktivitas para karyawan itu sendiri. Fenomena tersebut terjadi bahwa kurangnya penilaian dari atasan secara langsung atau turun kelapangan disaat jam kerja para karyawan. Hal ini mengindikasikan **Penilaian Kinerja** di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten masih kurang baik.

Kedua, karyawan di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten tidak atau kurang mampu untuk mencapai standarisasi hasil produksi yang ditetapkan oleh pihak perusahaan. Lalu PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten kurang mengawasi, memberikan arahan, dan penilaian pada saat para karyawan bekerja mengerjakan tugas mereka. Hal ini mengindikasikan **Pengawasan** di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten masih sangat tidak baik.

Ketiga, karyawan di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten kurang mampu menghasilkan kualitas hasil kerja yang baik dan tentunya mereka yang tidak bisa menghasilkan kualitas hasil kerja yang baik tidak akan mendapatkan insentif dari perusahaan. Fenomena selanjutnya yang ditemukan yaitu lamanya jam kerja di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten tidak mempengaruhi diberikannya insentif, hal ini mengakibatkan hal negatif terhadap produktivitas di perusahaan, para

karyawan tidak ada yang ingin lembur dan kurang memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien. Hal ini mengindikasikan **Insentif** di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten masih kurang baik.

Keempat, PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten sudah menyediakan sumber daya yang sangat baik dan layak namun para karyawan tidak dapat memanfaatkannya, sehingga hasil kualitas dari pekerjaan mereka sangat tidak maksimal atau tidak sesuai yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan **Produktivitas Karyawan** di PT. Mulia Spindo Mills Serang Banten masih sangat tidak baik.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah yang akan penulis teliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Penilaian Kinerja, Pengawasan, Insentif dan Produktivitas Karyawan pada PT. Mulia Spindo Mills di Serang Banten.
2. Apakah Penilaian Kinerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mulia Spindo Mills di Serang Banten.
3. Apakah Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mulia Spindo Mills di Serang Banten.
4. Apakah Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mulia Spindo Mills di Serang Banten.

5. Seberapa besar Penilaian Kinerja, Pengawasan, dan Insentif berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mulia Spindo Mills di Serang Banten.

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Penilaian Kinerja, Pengawasan, dan Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Penilaian Kinerja, Pengawasan, Insentif dan Produktivitas Karyawan pada PT. Mulia Spindo Mills di Serang Banten.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan secara Parsial pada PT. Mulia Spindo Mills di Serang Banten.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Karyawan secara Parsial pada PT. Mulia Spindo Mills di Serang Banten.
4. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Karyawan secara Parsial pada PT. Mulia Spindo Mills di Serang Banten.

5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Penilaian Kinerja, Pengawasan, dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Mulia Spindo Mills di Serang Banten.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Akademis

Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan harapan bisa memiliki manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis terkait dengan ada tidaknya pengaruh dari Penilaian Kinerja, Pengawasan dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan selain menjadi sumbangan dalam bidang Sumber Daya Manusia, juga mampu menjadi referensi bacaan, sehingga dapat mengetahui hubungan antara Penilaian Kinerja, Pengawasan, Insentif dan Produktivitas Karyawan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dalam menyikapi masalah Sumber Daya Manusia yang menyangkut Penilaian Kinerja, Pengawasan, dan Produktivitas Karyawan.

2. Bagi Pembaca

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Penilaian Kinerja, Pengawasan, dan Produktivitas Karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.5. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka penulis melakukan penelitian di PT. Mulia Spindo Mills Jl. Raya Serang - Jakarta No. Km. 71 Kecamatan Cikande Kab. Serang Banten.

1.5.2. Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei tempat penelitian	■	■																						
2	Penelitian Lapangan	■	■																						
3	Melakukan Penelitian			■																					
4	Mencari Data				■																				
5	Membuat Proposal					■																			
6	Revisi						■	■	■	■															
7	Bimbingan										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
8	Sidang																					■	■	■	■

Sumber : Hasil Olah Peneliti 2022