

BAB I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakangMasalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban organisasi melainkan aset untuk perusahaan.

Hal semacam itu pada akhirnya berdampak pada Kepuasan kerja yang menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industri adalah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan, disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard yang

ditentukan oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak.

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standart mutu untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standart mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penilaian terhadap kinerja yang dihasilkan menjadi menurun.

Menurut Rivai Veitzal (2011:825) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Robert L dan Mathis dalam Fahmi Irham (2014:136) Penilaian Kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Munculnya Fenomena tandapa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal,serta ketaatan karyawan terhadap peraturan yang telah di terapkan oleh perusahaan.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan”**

B. Rumusan Masalah

Dari hasil perumusan masalah penelitian, maka dapat pula dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang telah ditetapkan. Pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Parsial Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan?
2. Apakah Penilaian kinerja Berpengaruh Parsial Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan?
3. Apakah Disiplin kerja dan Penilaian kinerja Berpengaruh Simultan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka penelitian mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Disiplin kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan
2. Untuk Mengetahui Penilaian kinerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan
3. Untuk Mengetahui Disiplin Kerja karyawan dan Penilaian Kinerja Karyawan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, Bagi Penelitian baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan perbandingan atas penelitian yang akan dilakukan nanti.
2. Bagi Perusahaan, hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori yang ada mengenai Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian dan teori dari Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

