BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi, manusia memegang peranan penting. Salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan adalah orang-orangnya. Sumber daya ini semakin diakui sebagai penting karena manajer dan administrator perusahaan adalah manusia.Tanpa faktor manusia, tidak semua sumber daya perusahaan dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik. Untuk mencapai hasil yang optimal, PT. Pelangi Rani Media perlu memaksimalkan potensi sumber daya manusia. Peroses Sebuah organisasi beroperasi dengan lancar ketika semua layanan yang diberikan individu kepada organisasi menerima motivasi dan disiplin kerja yang seimbang. Untuk dapat memberikan kepuasan kerja yang optimal, perlu memanfaatkan potensi penuh dari orangorang di perusahaan sebanyak mungkin. Suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar apabila seluruh karyawan yang berdonasi mendapat perhatian dan penghargaan serta mampu menghadapi persaingan secara serius di segala bidang, terutama di bidang ekonomi. Segala upaya dilakukan untuk memperoleh keuntungan yang wajar dari pekerjaan para karyawan yang mampu menawarkan pekerjaan dalam kegiatan pemasaran. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus mengelola sumber daya yang ada secara lebih efisien dan efektif untuk mengakhiri dampaknya terhadap perusahaan. Mencapai visi dan misi kita membutuhkan lebih dari sekedar melakukannya, tetapi mengelola orang untuk membuatnya bekerja dan tahan terhadap tantangan dan masalah yang mungkin muncul di beberapa titik. Mangkunegara & Prabu (2017:34).

Motivasi Kerja Afandi (2018:23) motivasi yaitu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sebagai hasil dari aktivitas yang dilakukan agar mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Disiplin Kerja menurut Singodimedjo dalam sutrisno (2017:86) mengemuka kan bahwa Disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematu hi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Kepuasan Kerja Robbins (2015: 170) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, diukur sebagai perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima pekerja dan jumlah kompensasi yang mereka pikir seharusnya mereka terima. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mengelola, mengatur-dan memanfaatkan sumber daya yang ada agar dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, manajemen SDM memiliki tugas untuk mengetahui kepuasan kerja, yang justru meningkatkan rasa senang dan bahagia karyawan dalam bekerja. Selain itu, kepuasan kerja merupakan ukuran pengaruh perusahaan terhadap pelaksanaan kebijakan operasional, dan kepuasan kerja mencerminkan bagaimana pekerjaan mempengaruhi setiap karyawan di perusahaan.

Menurut Handoko (2016:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan perasa an, pandangan atau perspektif, dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan kondisi sekitarnya.

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau organisasi, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaabn. Agar terjadinya loyalkita kepada pekerjaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya diukur dari kesetiaannya terhadap perusahaan, yang lebih penting karyawan dapat memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan. Tingkat loyalitas karyawan akan

sangat mempengaruhi kepuasan karyawan dan produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan akan pekerjaannya tidak dikelola dengan baik.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dalam bentuk peningkatan efektivitas kerja, disiplin yang baik memungkinkan terciptanya yang harmonis dalam membangun kebanggaan kelompok. Penerapan peraturan yang adil sebagai dasar untuk perlindungan baik secara individu maupun kelompok, karena tanpa peraturan yang jelas dapat dipastikan dalam organisasi akan terganggu.

Pengembangan industri jasa dan perdagangan di Indonesia menempati peran yang sangat penting baik jangka pendek mau pun jangka Panjang untuk meningkatkan daya saing perekonomian nasional di pasar global. Keberadaan Pelangi rani media merupakan wujud dari komitmen pemerintah untuk mendorong aktivitas usaha sebagai lokomotif pemulihan dan pertumbuhan ekonomi nasional. Sejak berdiri di tahun 2013, Pelangi rani media memiliki tim yang terdiri dari berbagai disiplin ilmu pengetahuan yang memiliki keunggukan yang siap untuk memberikan solusi terkini, inovatif dan komprehensif.Kantor pusat operasional Pelangi rani media berlokasi di Jl. Matraman Raya No. 66, Jakarta Timur 13150, strategis dan mudah dijangkau untuk memberikan pelayanan prima kepada klien. Peneliti memilih untuk melakukan pada PT. Pelangi Rani Media yang bergerak di bidang advertising, publishing, event organisais dikarenakan adanya berbagai macam masalah di dalam motivasi masih kurangnya keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan kualitas yang baik dan disiplin dalam melaksanakan disiplin kerja dan loyalitas karyawan dalam perilaku yang baik atau kurang baik dan masih kurang teratur terhadap disiplin. Hal ini dapat dilihat peneliti mengadakan observasi lapangan, yang terkadang masih terdapat pegawai yang masih tidak sesuai antara disiplin kerja dengan peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan oleh kantor, masih adanya pegawai yang sering terlambat saat ke kantor dan masih adanya pegawai yang santai saat jam kerja sedang berlangsung tanpa aktivitas yang berarti dalam menjalankan pekerjaannya, serta masih adanya pegawai yang pulang lebih dahulu sebelum jam

pulang kerja usai dan Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya diukur dari kesetiaannya terhadap perusahaan, yang lebih penting karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan Dan Sehingga untuk mencapai tujuan organisasi dalam bentuk peningkatan disiplin kerja dan loyalitas karyawan masih kurang optimal. Dengan munculnya fenomena tersebut mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul **"**Pengaruuh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan di PT. Pelangi Rani Media**".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.Pelangi Rani Media?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Pelangi Rani Media?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Pelangi Rani Media?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Pelangi Rani Media?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Pelangi Rani Media?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi yang di mediasi oleh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan?
7. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhdap loyalitas karyawan?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Pelangi Rani Media.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di PT. Pelangi Rani Media.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin terhadap loyalitas karywan di PT. Pelangi Rani Media.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap loyalitas karywan di PT. Pelangi Rani Media.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Pelangi Rani Media.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi terhadap loyalitas karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja PT. Pelangi Rani Media.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja PT. Pelangi Rani Media.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan bisa memberikan kegunaan bagi beberapa pihak, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

   penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan dalam upaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guna meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di masa yang akan datang.
2. Bagi pihak Akademik.

   Penelitian ini dapat menjadi refrensi sertaa menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuas an kerja dan loyalitas karyawan.

3. Bagi Penulis

Penulis diharapkan dapat menambah kemampuan penulisan mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang motivasi dan disiplin kerja serta dapat memahami kepuasan kerja dan loyalitas karyawan