

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting, baik secara individu maupun tim, untuk memastikan kegiatan usaha berjalan dengan baik. Oleh karena itu perusahaan harus bisa memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada perusahaan. Serta kepuasan kerja karyawan dapat memberikan efek positif dan efisien bagi mereka karyawan yang termotivasi dan disiplin dalam bekerja dan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, baik untuk perusahaan maupun bagi diri mereka sendiri, sehingga mereka akan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki kemampuan untuk memahami berbagai komponen yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dengan pekerjaan mereka.

Menurut Saputra & Mulia (2020) kepuasan dalam pekerjaan sangat penting bagi setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai harapan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memperlihatkan kinerja yang rendah dan bisa menunjukkan perilaku negatif seperti malas serta kurang disiplin, yang pastinya akan memberi dampak buruk bagi organisasi atau perusahaan. Sementara itu, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung bersemangat, kreatif, dan efisien, serta mampu memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan mereka. Karena hal ini juga berlaku di lingkungan kerja PT Garda Distribusi Teknologi atau disebut GDTech yaitu perusahaan yang bergerak di bidang distributor dengan produk RELX atau Vape. PT Garda Distribusi Teknologi sendiri merupakan mitra distribusi eksklusif RELX di Indonesia sejak tahun 2020, PT Garda Distribusi Teknologi telah berhasil meningkatkan kehadiran RELX di Indonesia dengan mendirikan lebih dari 2.400 *point of sales* secara nasional.

Perusahaan distributor yang bekerja sama dengan beberapa perusahaan untuk memasarkan Produk RELX seperti Alfamart, Alfamidi, Indomaret dan Circle-K serta perusahaan lainnya. Hingga saat ini PT Garda Distribusi Teknologi terus mengembangkan bisnisnya hingga luas dan menambah kerja sama dengan lebih banyak ke perusahaan yang bisa memasarkan serta memberikan efek insentif terhadap PT Garda Distribusi Teknologi.

PT Garda Distribusi Teknologi memiliki ritme pekerjaan yang dapat diproses dengan cepat serta efisien agar sesuai target yang ditetapkan. Oleh karena itu karyawan bagi perusahaan sangat penting dan wajib karena jika tidak ada karyawan perusahaan tidak akan berjalan, jika karyawan tidak melakukan dan menunjukkan sikap disiplin kerja yang baik dan benar, maka secara perlahan justru dapat membuat penghasilan yang diperoleh dari perusahaan akan mengalami penurunan. Oleh karena itu penurunan juga dapat diakibatkan oleh sikap karyawan yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan dari mulai pimpinan yang memiliki peran aktif terhadap sesama anggota hingga perilaku dan disiplin para karyawan dalam melakukan pekerjaannya faktor yang dapat memengaruhi tingkat disiplin dan kepuasan karyawan adalah atasan atau kepemimpinan di dalam perusahaan.

Kepemimpinan adalah proses yang melibatkan penuntun suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama, seseorang yang memimpin memiliki kemampuan dan kesiapan untuk memengaruhi, mendorong, mengajak, serta membimbing orang lain agar mereka dapat mengikuti pengaruh yang akan diberikan (Burhanuddin, 2019). Kepemimpinan juga berasal dari seberapa disiplin seorang pemimpin terhadap dirinya sendiri, yang dapat memberikan motivasi kepada bawahannya. Menurut Afandi (2021) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai seperangkat aturan atau norma yang ditetapkan oleh manajemen dan suatu organisasi, yang disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik investasi, serta disepakati oleh serikat pekerja, serta diketahui oleh dinas tenaga kerja, selanjutnya setiap individu yang menjadi bagian dari organisasi tersebut harus mengikuti aturan yang ada di perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja dapat terbentuk melalui serangkaian tindakan yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan, selain disiplin kerja, aspek lain yang tak kalah penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah motivasi kerja dan kenyamanan lingkungan kerja.

Menurut Kurniawan (2022) motivasi kerja merupakan kelompok perilaku yang menyediakan dasar bagi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu yang juga dapat diarahkan menuju tujuan yang spesifik. Dalam konteks sebuah perusahaan, penting bagi manajemen untuk melihat karyawan sebagai individu yang dapat memiliki kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan bukan sekadar alat untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola berbagai faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Karena hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kepuasan kerja, seseorang tidak hanya harus memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal, tetapi juga harus merasakan tempat kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas. Oleh karena itu, suasana kerja memiliki peran yang sangat signifikan dan strategis dalam memperbaiki tingkat kepuasan karyawan secara keseluruhan. Suasana kerja yang baik tidak hanya membuat karyawan merasa nyaman secara fisik, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis mereka, seperti merasa aman, dihargai, dan bisa bergaul dengan teman-teman kerja.

Menurut Joni & Hikmah (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah elemen yang sangat krusial agar karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, efektif, dan efisien. Mencapai kepuasan kerja bagi karyawan bukanlah perkara mudah karena hal ini dapat muncul dari hubungan antara perusahaan itu sendiri dan para pekerja. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung dan nyaman bagi semua karyawan yang hadir setiap harinya di perusahaan tersebut proses menciptakan kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, karena ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan tersebut di PT Garda Distribusi Teknologi, tim HR rutin melakukan survei setiap bulan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan mengenai fasilitas yang tersedia di Perusahaan. Hasil dari survei tersebut kemudian dijadikan dasar oleh manajemen untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas fisik, hubungan antar karyawan, maupun sistem kerja yang diterapkan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pada tabel di bawah ini merupakan hasil pra survei awal yang di lakukan terhadap karyawan PT Garda Distribusi Teknologi dengan menyebarkan pra kuesioner pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1. 1 Pra Survei PT Garda Distribusi Teknologi

No	Aspek	Jumlah Persentase Karyawan Yang Mengisi	STS	TS	S	SS	Skor Total	Rata-rata
1	Pekerjaan.	32%	1	1	18	10	97	3.23
2	Gaji/Tunjangan.	32%	0	5	15	10	95	3.17
3	Promosi	32%	3	11	13	3	76	2.53
4	Fasilitas.	32%	3	15	9	3	72	2.40
5	Rekan Kerja.	32%	0	1	14	15	104	3.47

Sumber Data: Penyebaran pra survei karyawan PT Garda Distribusi Teknologi

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan sebelumnya pada yang di isi oleh 30 karyawan PT Garda Distribusi Teknologi diperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan dalam lima aspek utama, yaitu: Pekerjaan, Gaji dan Tunjangan, Fasilitas, Promosi serta Rekan Kerja.

Pada Aspek Pertama Pekerjaan memperoleh skor total sebesar 97 dengan rata-rata (3.23) yang menunjukkan bahwa bahwa mereka puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selanjutnya pada Aspek Gaji/Tunjangan ini memperoleh skor total sebesar 95 dengan rata-rata (3.17) mengindikasikan bahwa karyawan secara umum cukup puas terhadap kompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Untuk aspek Promosi, skor totalnya hanya 76 dengan rata-rata 2,53. Nilai ini termasuk rendah dibanding aspek lainnya. Ini berarti karyawan merasa kesempatan promosi atau pengembangan karir masih terbatas. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih dengan cara membuat jalur promosi yang jelas, transparan, dan adil agar karyawan merasa punya kesempatan berkembang.

Aspek Fasilitas memiliki skor total 72 dengan rata-rata 2,40, yang merupakan nilai terendah dari semua aspek. Artinya, banyak karyawan merasa fasilitas kerja masih belum memadai. Fasilitas ini bisa berupa sarana kerja, kenyamanan ruang kantor, atau perlengkapan pendukung kerja lainnya. Jika hal ini tidak segera diperbaiki, bisa berdampak pada kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, pada aspek Rekan Kerja, skor totalnya paling tinggi yaitu 104 dengan rata-rata 3,47. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan di PT Garda Distribusi Teknologi sudah sangat baik, akrab, dan mendukung suasana kerja yang kompak. Hubungan kerja yang harmonis ini menjadi salah satu faktor pendukung yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa karyawan PT Garda Distribusi Teknologi merasa cukup puas dengan pekerjaan, gaji, dan hubungan kerja mereka. Namun, aspek fasilitas dan promosi perlu segera dibenahi agar karyawan bisa bekerja dengan lebih nyaman, produktif, dan memiliki semangat untuk berkembang di perusahaan. Dengan perbaikan pada aspek tersebut, diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat semakin meningkat di masa mendatang.

Dalam penelitian ini juga ditemukan adanya kesenjangan hasil temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ismiasih et al. (2022) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Rivaldo & Ratnasari, di mana kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu perbedaan temuan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja. Pada Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri & Kustini (2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Rachmaniah (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan dapat secara langsung memengaruhi kepuasan kerja dan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya, pada penelitian yang dilakukan oleh Mubaroqah & Yusuf (2020) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian Hermingsih & Purwanti (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil ini mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan temuan di antara penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam konteks dan kondisi yang berbeda.

Research gap terakhir menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Malonda et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti kondisi lingkungan kerja tidak secara langsung menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam penelitian tersebut. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Narpati et al. (2025), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menandakan adanya ketidakkonsistenan dalam temuan-temuan sebelumnya, sehingga penting untuk dilakukan penelitian lanjutan guna memperjelas hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi yang berbeda.

Menurut Oktaviani (2022) keberhasilan perusahaan di era persaingan global tidak hanya bergantung pada aspek teknis, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai spiritual dan nilai Islam. Dalam perspektif Islam, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan perasaan senang atau nyaman terhadap pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan nilai-nilai spiritual. Seorang karyawan dianggap puas jika ia melaksanakan tugas dengan ikhlas karena Allah SWT sabar dalam menghadapi tantangan, bersyukur atas hasil yang diperoleh, dan bekerja secara profesional (Selviani et al., 2024).

Menurut Nurradhiah (2024) kepuasan kerja tidak hanya dapat dinilai dari aspek material, seperti gaji atau upah serta fasilitas, tetapi juga dari nilai spiritual, moral, dan etika yang mendukung peningkatan kualitas kerja serta kontribusi positif bagi organisasi. Dalam perspektif Islam, kepuasan ini diwujudkan melalui usaha yang halal, penuh keberkahan, menghindari kecurangan, dan berorientasi pada kesejahteraan serta kemakmuran yang diridai Allah SWT (Miswanto, 2020).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti melakukan penelitian di PT Garda Distribusi Teknologi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Garda Distribusi Teknologi serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam”**

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan penjelasan tentang latar belakang masalah, penulis ingin menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Untuk mencapai tujuan ini, pertanyaan penelitian berikut disusun:

1. Bagaimana gambaran dari Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja di PT Garda Distribusi Teknologi?
2. Apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah Kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Garda Distribusi Teknologi?
4. Apakah Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Garda Distribusi Teknologi?
5. Apakah Motivasi Kerja dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Garda Distribusi Teknologi?
6. Apakah Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Garda Distribusi Teknologi?
7. Bagaimana Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Garda Distribusi Teknologi menurut pandangan Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran dari Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada PT Garda Distribusi Teknologi.
2. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk menganalisis Kepemimpinan yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Garda Distribusi Teknologi.
4. Untuk menganalisis Disiplin Kerja yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Garda Distribusi Teknologi.
5. Untuk menganalisis Motivasi Kerja yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Garda Distribusi Teknologi.
6. Untuk menganalisis Lingkungan Kerja yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Garda Distribusi Teknologi.
7. Untuk menjelaskan dan mengetahui Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Garda Distribusi Teknologi menurut pandangan Islam

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Akademis :

1. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang Manajemen sumber Daya Manusia.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Manfaat Praktis :

- a. Bagi Perusahaan
 1. Dapat dijadikan bahan informasi dan masukan bagi PT Garda Distribusi Teknologi untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan.

2. Perusahaan mendapatkan pandangan terhadap disiplin kerja dan motivasi dalam bekerja dan menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga karyawan merasa puas dan dihargai.
- b. Bagi Pihak Lain
1. Penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi sebagai pemikiran dan tambahan rujukan bagi pembaca maupun pihak lainnya yang membutuhkan, serta dapat menjadi solusi bagi organisasi yang mengalami hal serupa.