

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam konteks globalisasi dan persaingan meningkatnya persaingan industri, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen krusial dalam meraih keunggulan kompetitif. Kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh metode pengelolaan dan pengembangan yang diterapkan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan karyawan dalam berbagai situasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk memastikan pengelolaan karyawan berlangsung secara optimal, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan aspek teknis manajemen, tetapi juga faktor-faktor penting lainnya seperti kepuasan kerja, etika kerja islam, dan disiplin kerja.¹

Karyawan memegang peranan penting dalam organisasi, sehingga perusahaan harus memperhatikan aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja perlu dibangun secara optimal untuk meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta kedisiplinan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan, yang ditunjukkan melalui

¹ Ahmad Mukhtar et al., "Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi," *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia* 2, no. 7 (2024): 53, <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>.

tanggung jawab dan komitmen.² Karyawan yang puas akan lebih termotivasi, disiplin, produktif, dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap acuh, kurang bertanggung jawab, dan tingginya tingkat absensi serta berkeinginan untuk pindah kerja (*turnover*).³ Kondisi ideal mengenai kepuasan kerja tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam realita di lapangan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat *Turnover* karyawan pada PT AMP (Agro Masang Perkasa) Plantation Agam pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Tingkat Turnover Karyawan PT AMP Plantation Agam tahun 2023-2024

No	Bulan	2023		2024	
		keluar	Masuk	Keluar	Masuk
1.	Januari	4	-	5	-
2.	Februari	1	-	-	-
3.	Maret	12	-	1	-
4.	April	3	-	2	-
5.	Mei	-	-	1	-
6.	Juni	-	-	-	-
7.	Juli	-	-	5	-
8.	Agustus	-	-	-	-
9.	September	2	-	1	-
10.	Oktober	-	-	-	-
11.	November	-	-	-	-
12.	Desember	-	-	1	-
	Total	22	-	16	-

Sumber: PT AMP Plantation Agam

² Aglam Syah Isma and Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, 'The Effect Of Work Environment on Employee Satisfaction At PT. Planet Beckham 18 In Gowa Regency', *Jurnal Economix*, 10.2 (2022), 257–68.

³ Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo Sunaryo, and Yohanes Firmansyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 2, no. 2 (2022): 147–156.

Dari table 1.1 terlihat bahwa selama tahun 2023 terdapat 22 orang yang keluar dari perusahaan, dengan puncak tertinggi pada bulan Maret sebanyak 12 orang. Sedangkan dari Januari hingga Desember 2024, tercatat 16 karyawan keluar dari perusahaan. Alasan keluarnya beragam, salah satunya mengundurkan diri, pensiun maupun dimutasi ke unit lain. Tingginya angka keluar masuk ini bisa menjadi sinyal adanya ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan.

Selain itu, hasil wawancara dengan beberapa karyawan menguatkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, etika kerja islam dan kedisiplinan kerja. Karyawan dengan inisial (E) mengatakan bahwa masih ada yang tidak menggunakan APD secara lengkap saat bekerja. Hal ini terjadi karena kurangnya ketegasan perusahaan dalam menerapkan disiplin kerja.⁴ Karyawan juga mengungkapkan bahwa tidak ada perbedaan perlakuan antara karyawan yang rajin dan yang kurang rajin, baik dari segi jenjang karir maupun penghasilan. Akibatnya, karyawan menjadi kurang puas terhadap pekerjaannya.

Sementara itu, karyawan berinisial (J) menjelaskan kecelakaan kerja yang terjadi akibat kurangnya kehati-hatian serta intruksi kerja yang kurang jelas. beberapa kecelakaan kerja juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak aman, seperti lantai yang licin dan banyaknya material bekas yang

⁴ E, Karyawan PT AMP Plantation bagian kesehatan dan Keselamatan Kerja, 10 Maret 2025

berserakan.⁵ Dan hasil wawancara dengan inisial (I), menyebutkan masih ditemukan perilaku tidak jujur dalam bekerja, salah satunya mencuri, serta kurangnya kedisiplinan waktu.⁶ Tingkat absensi karyawan di PT AMP Plantation Agam dapat dilihat pada table 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2 Absensi Karyawan PT AMP Plantation Agam Januari-Mei 2025

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir/Bulan
1.	Januari	171	43
2.	Februari	171	43
3.	Maret	171	50
4.	April	171	39
5.	Mei	171	29

Sumber: PT AMP Plantation Agam

Dari table 1.2 terlihat bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir setiap bulannya cukup tinggi, yaitu antara 29 hingga 50 orang dari total 171 karyawan. Ketidakhadiran ini sebagian besar disebabkan oleh alasan sakit. Tingginya angka ketidakhadiran dapat menunjukkan adanya masalah dalam kedisiplinan atau kondisi kerja yang kurang mendukung kesehatan karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah *Islamic Work Ethics*.⁷ *Islamic Work Ethics*, menekankan pentingnya bekerja dengan keikhlasan, kejujuran, serta rasa tanggung jawab. Selain itu, *Islamic Work Ethics* juga mempertimbangkan pencapaian target

⁵ J, Karyawan PT AMP Plantation bagian keselamatan dan kesehatan kerja, 10 Maret 2025

⁶ I, Karyawan PT AMP Plantation Bagian Listrik, 10 Maret 2025

⁷ Fahmi Natigor Nasution and Ahmad Rafiki, "Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia," *RAUSP Management Journal* 55, no. 2 (2020): 195–205.

dalam bekerja bukan sekedar menyelesaikan tugas, melainkan sebagai dorongan pribadi untuk berintegrasi dalam masyarakat.⁸ *Islamic Work Ethics* dapat membentuk sikap kerja yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Karyawan yang menerapkan etika kerja islam cenderung memiliki komitmen dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini berdampak positif terhadap hasil kerja dan hubungan antar sesama rekan kerja.⁹

Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja.¹⁰ Disiplin Kerja mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar. Tanpa penerapan disiplin kerja yang baik, perusahaan akan sulit mencapai produktivitas dan efektivitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, pemahaman dan penguatan disiplin kerja menjadi hal yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja¹¹

Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja mempunyai fungsi untuk mendukung kerja dan memperlancar proses kerja sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja.¹² Lingkungan kerja yang

⁸ Fathor Rahman and Hendry Cahyono, “Etika Kerja Islam Dan Kemampuan Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Bukopin Surabaya Cabang Darmo,” *Jurnal Ekonomi Islam* 2, no. 1 (2019): 89–96, <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/>.

⁹ Mustofa Mustofa and Roni Mohamad, ‘Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, dan Citra Perusahaan: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Gorontalo’, *Al-Buhuts*, 15.1 (2019), 01–24 <<https://doi.org/10.30603/ab.v15i1.927>>.

¹⁰ Denny Aditya Dwiwarman, ‘Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’, 13 (2025), 2714–24.

¹¹ Ibid.

¹² Rin Novita and Merta Kusuma, ‘Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang’, 1 (2020), 164–73.

baik mencakup faktor fisik dan psikologis yang mendukung kenyamanan kerja. Dalam hal ini, lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin meneliti lebih lanjut **Pengaruh *Islamic Work Ethics* dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT AMP Plantation Agam yang Dimoderasi oleh Lingkungan Kerja.**

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tetap terfokus dan tidak melebar dari ruang lingkup pembahasan, penulis membatasi objek penelitian pada lingkungan internal perusahaan, khususnya karyawan tetap yang beragama Islam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT AMP Plantation Agam?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT AMP Plantation Agam?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja memoderasi hubungan antara *Islamic work ethics* terhadap kepuasan kerja karyawan PT AMP Plantation Agam?

4. Bagaimana Lingkungan kerja memoderasi hubungan antara Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT AMP Plantation Agam?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT AMP Plantation Kabupaten Agam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT AMP Plantation Kabupaten Agam.
3. Untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja memoderasi hubungan antara *Islamic work ethics* terhadap kepuasan kerja karyawan PT AMP Plantation Kabupaten Agam.
4. Untuk mengetahui Bagaimana Lingkungan kerja memoderasi hubungan antara Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT AMP Plantation Kabupaten Agam.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan dan menggunakan teori-teori yang didapatkan selama kuliah, penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan sebagai bekal menerapkan ilmu yang telah diperoleh.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi dan menambah wawasan pengetahuan bagi para pembaca, khususnya bagi yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

4. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penelitian disusun berdasarkan bab demi bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bagian ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bagian ini berisi uraian mengenai teori-teori yang relevan dengan masalah yang dibahas, penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan, serta hipotesis yang diajukan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan metodologi penelitian yang digunakan oleh peneliti, yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi, serta berfungsi sebagai pedoman dan alat analisis dalam pemecahan masalah yang dibahas.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan hasil dari penelitian dan analisis yang mengemukakan mengenai gambaran umum.

BAB V: KESIMPULAN

Berisikan kesimpulan dan saran dengan mengacu dari bab sebelumnya dan peneliti mengambil kesimpulan dari penjelasan yang peneliti paparkan serta saran-saran berkenaan dengan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya.

