

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis berkembang dengan sangat cepat, sehingga perusahaan dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks. Untuk menghadapi kondisi tersebut, dibutuhkan sumber daya organisasi yang solid, salah satunya adalah sumber daya manusia yang kompeten dan terampil agar mampu bersaing secara optimal.¹ Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat menciptakan tenaga kerja yang setia dan produktif, yang pada akhirnya dapat membawa perubahan positif bagi perusahaan.

Peran SDM dalam sebuah organisasi sangat penting, khususnya dalam membangun loyalitas karyawan. SDM merupakan elemen utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif, dan semakin banyak perusahaan yang mulai menyadari pentingnya hal tersebut. Untuk memperoleh karyawan yang setia, perusahaan perlu memenuhi berbagai kebutuhan karyawan agar mereka merasa puas dalam bekerja serta dihargai atas kontribusi yang diberikan. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya sumber daya manusia memiliki beragam kebutuhan yang terus berkembang seiring waktu.² Meskipun kesetiaan karyawan ditentukan oleh

¹ Zulvia Khalid Nahdiah, "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Work-Life Balance

² Rini Sugiarti Reners, Pahlawansjah Harahap, "The Effect of Compensation , Career Development , and Work- Life Balance on Employee Loyalty With Job Satisfaction As An Intervening Variable" 5, no. 3 (2024): 860–78.

diri mereka sendiri, perusahaan tetap harus mengambil langkah untuk memotivasi mereka agar bersikap loyal.

Secara umum banyak perusahaan hanya memikirkan cara untuk meningkatkan bisnis mereka, tetapi mereka kurang memperhatikan karyawan mereka. Maka dari itu, organisasi dan perusahaan perlu mempertimbangkan cara meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan adalah rasa nyaman dan keterikatan emosional yang dimiliki oleh seorang pekerja di tempat kerja mereka. Jika seorang pekerja merasa didukung dan dihargai di tempat kerja mereka, pekerja tersebut cenderung lebih berkomitmen untuk terus bekerja di perusahaan tersebut.³ Loyalitas karyawan penting bagi keberlangsungan perusahaan, karena menunjukkan seberapa besar keinginan mereka untuk terus bekerja di sana. Karyawan yang setia umumnya tidak mudah meninggalkan perusahaan, tetapi karyawan yang tidak setia akan lebih sering pindah, jadi semakin banyak karyawan yang setia, semakin produktif perusahaan.

Home Butik Yesi merupakan sebuah usaha lokal yang bergerak di bidang fashion yang terkenal di Kota Payakumbuh didirikan pada tahun 2017 yang telah berkempang sebagai penyediaan layanan jasa menjahit, pasang payet. Bekerja di perusahaan ini tentu membutuhkan integritas yang tinggi, bagi karyawan mendapatkan kejujuran, dukungan perusahaan, keseimbangan hidup serta kepuasan dalam bekerja merupakan kunci utama mereka sehingga akan menimbulkan loyalitas dalam bekerja. Home

³ Angela Adriyanti Yuli indah fajar dini, "Faktor Loyalitas Karyawan Generasi Z : Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Factors Influencing Employee Loyalty among Gen Z : Job Satisfaction as Intervening" 23, no. November (2023): 1–14.

Butik Yesi tentunya harus memiliki karyawan yang berkompeten dan profesional, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan porsi dan bidangnya. Berikut disajikan jumlah karyawan yang bekerja di Home Butik Yesi Kota Payakumbuh disajikan dalam tabel:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Home Butik Yesi Kota Payakumbuh

No	Bidang	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Gunting Bahan dan Membuat Pola	4 Orang
2	Masang Payet	25 Orang
3	Menjahit	10 Orang
4	Admin	5 Orang
Jumlah		44 Orang

Sumber: Owner Home Butik Yesi Kota Payakumbuh

Home Butik Yesi telah berkembang sebagai salah satu usaha lokal yang terpercaya di bidang fashion. Berdasarkan hasil wawancara terdapat harapan dari karyawan untuk lebih dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka. Misalnya, dalam penentuan target jumlah jahitan yang harus diselesaikan, karyawan belum dilibatkan secara aktif dalam proses diskusi. Hal ini membuat sebagian karyawan merasa kesulitan menyesuaikan kapasitas kerja dengan target yang ada, sehingga memicu tekanan, menurunkan motivasi, dan berpotensi menimbulkan kelelahan secara fisik maupun mental dalam jangka panjang.

Salah satu strategi untuk menciptakan loyalitas karyawan adalah dengan menerapkan nilai-nilai Islam (*islamic values*) dalam dunia kerja yang terus berkembang. Terutama berlaku di negara-negara dengan populasi mayoritas Muslim salah satunya Indonesia. Fondasi moral yang kuat diberikan oleh nilai-nilai salah satunya kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan integritas. Nilai-nilai ini membangun hubungan yang meningkat dan baik produktivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut penelitian Sugiyanto, dkk menjelaskan bahwa penerapan nilai-nilai Islam di tempat kerja dianggap mampu menciptakan keseimbangan yang positif antara kebutuhan spiritual dan profesional karyawan, hingga akhirnya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa ikatan emosional dengan organisasi seringkali menunjukkan loyalitas yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan retensi karyawan dan menurunkan angka turnover.⁴

Selain *islamic values*, *work-life balance* juga termasuk aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi mengembangkan loyalitas karyawan. Loyalitas terhadap perusahaan sangat dipengaruhi oleh peluang untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.⁵ Dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja maupun dalam kehidupan pribadi, yakni melalui penerapan program *work-life balance*. Program ini akan membuat

⁴ Eviaty Kusumaningtyas Sugiyanto, Taufikur Rahman, and Aprih Santoso, "Islamic Work Ethics in Building Work Life Balance to Achieve Islamic Job Satisfaction" 14, no. 2 (n.d.): 317–30.

⁵ Luvia Mardana and Feronica Simanjorang, "Journal Business Entrepreneurship : Entrepreneurship & Creative Industry The Effect of Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Job Loyalty at PT Alamjaya Wirasentosa" 03, no. 02 (2024): 1–10.

karyawan lebih berkomitmen dan setia pada perusahaan dari waktu ke waktu.⁶ Salah satu aspek penting dari work-life balance adalah kemampuan karyawan yang dapat memanfaatkan waktu secara efisien antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti menghindari penundaan tugas, meluangkan waktu untuk beribadah, menjaga keseimbangan antara keduanya, serta memanfaatkan program yang mendukung tercapainya work-life balance.

Di sisi lain perusahaan juga harus memperhatikan *Perceived Organizational Support (POS)* karena ini adalah faktor kunci mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Konsep ini berkaitan dengan keyakinan karyawan bahwa organisasi memberikan apresiasi atas kontribusi karyawan dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Faris Ruzain, mengungkapkan bahwa saat karyawan merasa memperoleh dukungan dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan hasil positif, salah satunya komitmen terhadap organisasi, peningkatan kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Dukungan ini menciptakan lingkungan saat karyawan merasa dihargai, hal ini akan berdampak pada meningkatnya keterlibatan mereka dalam bekerja dan memperkuat ikatan emosional dengan organisasi. Ikatan emosional ini sangat penting dalam mendorong loyalitas karyawan, karena

⁶ Ayu Febrina Kurniawati et al., "The Effect of Work Environment, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Loyalty" 0696 (2025).

mereka cenderung membalas dukungan yang mereka terima dari organisasi.⁷

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, ada faktor lain yang tidak hanya terbatas, tetapi juga bisa dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja sendiri sering kali dipandang sebagai faktor mediasi yang menghubungkan *Islamic values*, *work-life balance*, dan POS terhadap loyalitas karyawan perilaku positif. Rasa puas dalam bekerja mendorong karyawan untuk menunjukkan loyalitas dan komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi, dedikasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, dan kecenderungan untuk tetap bersama perusahaan dalam jangka panjang.⁸

Dalam kondisi salah satunya ini, kepuasan kerja sangat penting dalam menciptakan hubungan yang positif antara karyawan dan perusahaan. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih terdorong untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Ini akan menghasilkan peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi. Selain itu, karyawan dapat lebih puas dengan pekerjaan mereka jika perusahaan memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Maka dari itu, kepuasan kerja adalah tugas manajerial dan langkah yang bijaksana untuk manajemen. Ini

⁷ Muhammad Faris Ruzain, "Influence of Perceived Organizational Support and Organizational Identification on Employee Loyalty: A Conceptual Paper" 14, no. 10 (2024): 2239–47, <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i10/23156>.

⁸ Reners, Pahlawansjah Harahap, "The Effect of Compensation , Career Development , and Work-Life Balance on Employee Loyalty With Job Satisfaction As An Intervening Variable."

dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menciptakan budaya kerja yang lebih baik.⁹

Tindakan yang harus diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan loyalitas di Home Butik Yesi, perusahaan dapat menerapkan prinsip-prinsip Islam salah satunya keadilan dan integritas, serta melalui penerapan kebijakan yang adil dan penyediaan fasilitas yang memenuhi kebutuhan ibadah, dapat terjadinya peningkatan budaya kerja berbasis spiritual. Karyawan juga dapat membantu mengatasi tekanan kerja dengan menyediakan fleksibilitas jadwal, dan cuti yang memadai. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan POS dengan meningkatkan hubungan personal antara manajemen dan karyawan dengan menyediakan peluang pengembangan karir dan menjaga komunikasi terbuka. Jika dilakukan secara bersamaan, langkah-langkah ini dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan mendorong mereka untuk tetap bersama perusahaan dalam jangka panjang. Semakin puas dengan pekerjaan mereka, semakin loyal mereka terhadap perusahaan.¹⁰

Oleh karena itu penulis memiliki ketertarikan untuk mengkaji lebih lanjut tentang “ *Islamic Values, Work-Life Balance, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Loyalitas Karyawan di Home Butik Yesi Kota Payakumbuh Dimediasi oleh kepuasan kerja*

⁹ Arif Partono and Prasetyo Corresponding, “Perceived Work-Life Interface and Organizational Citizenship Behavior: Are Job Satisfaction and Organizational Commitment Mediates the Relations? (Study on Star Hotels Employees in Indonesia)” 7, no. 2 (2017): 122–35, <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v7i2.11099>.

¹⁰ Reners, Pahlawansjah Harahap, “The Effect of Compensation , Career Development , and Work-Life Balance on Employee Loyalty With Job Satisfaction As An Intervening Variable.”

B. Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada penjelasan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *islamic values* terhadap kepuasan kerja pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh?
2. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh?
3. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support (POS)* terhadap kepuasan kerja pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh?
4. Bagaimana pengaruh loyalitas karyawan terhadap kepuasan kerja pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh?
5. Bagaimana pengaruh *islamic values* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Home Butik Yesi Kota Payakumbuh?
6. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Home Butik Yesi Kota Payakumbuh?
7. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Home Butik Yesi Kota Payakumbuh?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus sehingga tujuan penelitian ini tidak menyimpang dari saran, penulis membatasi penelitian ini dengan

melakukan fokus penelitian mengenai “Loyalitas karyawan pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh”

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini mempunyai tujuan penulisan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *islamic values* terhadap kepuasan kerja pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kepuasan kerja pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh.
5. Untuk mengetahui pengaruh *islamic values* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh.
6. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh.
7. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi perusahaan

Memberikan masukan untuk merumuskan kebijakan terkait loyalitas karyawan pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh

2. Bagi karyawan

Meningkatkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas dan kepuasan kerja mereka.

3. Bagi akademis

Memberikan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan memberikan referensi untuk penelitian lebih lanjut dengan judul skripsi: "Pengaruh *Islamic Values*, *Work-Life Balance*, dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Loyalitas Karyawan di Home Butik Yesi Kota Payakumbuh Dimediasi oleh Kepuasan Kerja."

F. Sistematika Penulisan

Agar penulisan skripsi ini lebih mudah dan terstruktur dengan baik, penulis menyusun sistematika yang diurutkan sesuai dengan bab-bab berikut:

BAB 1 : Pendahuluan

Dalam bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat

penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Dalam bab ini berisikan tentang penjelasan secara teori dari permasalahan yang di teliti yang berkenaan dengan judul dan juga menggambarkan tentang pemikiran yang peneliti lakukan.

BAB III Metode penelitian

Pada bab ini akan menjelaskan metode penelitian, jenis lokasi, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik pengumpulan data.

