

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan tentang *Islamic Values*, *Work-Life Balance*, Dan *Perceived Organizational Support (Pos)* Terhadap Loyalitas Karyawan Home Butik Yesi Kota Payakumbuh Dimediasi Kepuasan Kerja sebagai berikut:

1. Variabel *Islamic Values* (X1) terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh
2. Variabel *Work-Life Balance* (X2) terdapat adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh
3. Variabel *Perceived Organizational Support* (X3) terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh
4. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh
5. *Islamic Values* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh

6. *Work-Life Balance* (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh
7. *Perceived Organizational Support* (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Islamic Values*, *Work-Life Balance*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Home Butik Yesi Kota Payakumbuh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penerapan Nilai-Nilai Islam Secara Konsisten

Diperlukan penerapan nilai-nilai Islam (salah satunya keadilan, amanah, dan tabligh) secara menyeluruh dalam budaya kerja, agar karyawan merasa dihargai dan diperlakukan adil. Ini berguna meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan dan loyalitas jangka panjang.

2. Evaluasi Program Work-Life Balance (WLB)

Hasil penelitian menjelaskan bahwa Work-Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan dan program yang berkaitan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Mungkin

saja fleksibilitas yang terlalu longgar justru membuat karyawan merasa kurang terikat. Perlu ada pengaturan WLB yang seimbang, yaitu tetap memberi ruang pribadi namun dengan pengawasan dan tanggung jawab kerja yang jelas.

3. Perbaikan Komunikasi Internal dan Dukungan Organisasi

Manajemen diharapkan dapat memperkuat *perceived organizational support* dengan cara meningkatkan komunikasi terbuka, memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, serta menyediakan fasilitas pendukung salah satunya pelatihan, program pengembangan diri, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

B. Implikasi Teori

Penelitian ini memperkuat dan memperluas teori tentang pengaruh *Islamic Values*, *Work-Life Balance*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Home Butik Yesi Kota Payakumbuh ini mencakup beberapa aspek penting salah satunya:

a. *Islamic Values*

Berdasarkan teori nilai-nilai Islam, penelitian ini membuktikan bahwa semakin banyak nilai *shiddiq*, *amanah*, *adil*, dan *tabligh* yang diterapkan di tempat kerja, semakin besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada loyalitas. Ini memperkuat bahwa *Islamic values* bukan hanya konsep spiritual,

tetapi juga memiliki peran nyata dalam meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan dalam konteks organisasi modern.

b. *Work Life Balance (WLB)*

Penelitian ini mendukung teori (Role Balance Theory), penelitian ini dapat menguji sejauh mana tingkat keseimbangan waktu (time balance), keterlibatan (involvement balance), dan kepuasan (satisfaction balance) antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Teori ini menyarankan bahwa work-life balance yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan loyalitas. Implikasi ini memperkuat teori bahwa keseimbangan hidup menjadi fondasi utama dalam membentuk komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

c. *Perceived Organizational Support (POS)*

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Social Exchange, penelitian ini menguji sejauh mana tingkat persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi memengaruhi loyalitas mereka. Hasil temuan menunjukkan bahwa aspek penghargaan, pengembangan karier, kondisi kerja, dan kesejahteraan yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berujung pada loyalitas. Teori ini menegaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan bersifat timbal balik, di mana dukungan yang diberikan

organisasi akan dibalas dengan komitmen dan kesetiaan dari karyawan.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan Islamic Values, Work-Life Balance, dan POS terhadap loyalitas karyawan. Menurut teori Herzberg's Two-Factor, hasil penelitian ini menguatkan bahwa faktor salah satunya pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, dan kepemimpinan yang baik sangat berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan makin loyal dan termotivasi untuk berkontribusi maksimal kepada organisasi.

e. Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menegaskan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling terkait, termasuk nilai pribadi (Islamic Values), pengalaman kerja (POS), dan persepsi tentang keseimbangan hidup (WLB). Ini memperluas pemahaman teori bahwa loyalitas merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal dan eksternal.

C. Implikasi Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Islamic Values*, *Work-Life Balance*, dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Loyalitas Karyawan, berikut adalah implikasi kebijakan yang dapat diambil oleh manajemen Home Butik Yesi Kota Payakumbuh:

1. Penerapan dan Penguatan Islamic Values

Islamic Values dalam penelitian ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memperkuat penerapan nilai-nilai Islam salah satunya kejujuran, keadilan, amanah, serta akuntabilitas dalam budaya kerja sehari-hari. Home Butik Yesi dapat mewujudkannya melalui pelatihan etika kerja Islami, penyediaan fasilitas ibadah, serta menciptakan suasana kerja yang menjunjung tinggi nilai spiritual agar tercipta karyawan yang lebih loyal dan bermakna dalam bekerja.

2. Peningkatan *Perceived Organizational Support* (POS)

Perceived Organizational Support (POS) dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus terus memperkuat dukungan terhadap karyawan dengan menunjukkan kepedulian nyata terhadap kesejahteraan mereka. Home Butik Yesi dapat melakukannya melalui pemberian tunjangan berupa BPJS Kesehatan, penghargaan atas kinerja, dan menciptakan komunikasi yang terbuka dan saling menghargai antara manajemen dan karyawan. Dukungan yang konsisten ini akan memperkuat rasa memiliki dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Perbaikan *Work-Life Balance* (WLB)

Meskipun *work-life balance* dalam penelitian ini memiliki hubungan yang negatif dan signifikan. Ini mengindikasikan bahwa sistem *work-life balance* yang diterapkan saat ini belum berjalan optimal atau belum dirasakan manfaatnya oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau ulang sistem kerja yang ada, salah satunya beban kerja harian, jam lembur, dan kebijakan cuti. Manajemen dapat mempertimbangkan pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel serta program dukungan psikologis atau rekreasi untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan yang sehat antara hidup pribadi dan pekerjaan. Dengan memperbaiki aspek ini, perusahaan dapat menghindari burnout dan meningkatkan loyalitas dalam jangka panjang.

4. Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Menurut penelitian ini, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara nilai-nilai Islam, POS, dan keseimbangan pekerjaan dan kesetiaan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus menerapkan kebijakan yang mendorong kepuasan karyawan, salah satunya menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, sistem kompensasi yang adil, dan kepemimpinan yang terbuka. Upaya ini akan meningkatkan semangat dan komitmen karyawan untuk bertahan dan berkembang bersama perusahaan dalam jangka panjang.

5. Loyalitas Karyawan sebagai aset jangka panjang

Loyalitas karyawan adalah hasil penting dari berbagai faktor salah satunya nilai-nilai Islam, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan keseimbangan kerja-hidup. Maka dari itu, perusahaan harus terus menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan dengan membangun hubungan kerja yang baik, memberikan apresiasi, serta menciptakan tempat kerja aman dan nyaman. Karyawan yang loyal akan bekerja lebih maksimal dan bertahan lebih lama di perusahaan, sehingga mendukung pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan.

D. Riset Masa Depan

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami pengaruh nilai-nilai Islam, keseimbangan kehidupan kerja, serta dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Tetapi, ada beberapa keterbatasan penelitian ini yang membuka peluang untuk riset selanjutnya.

1. Perluasan Lokasi Penelitian

Penelitian ini hanya difokuskan pada satu lokasi, yaitu Home Butik Yesi di Kota Payakumbuh dan memiliki responden yang terbatas. Riset selanjutnya dapat memperluas cakupan lokasi ke berbagai perusahaan UMKM di sektor fashion lainnya di Sumatera Barat atau bahkan skala nasional yang memiliki responden yang luas, untuk melihat apakah hasilnya konsisten di berbagai konteks geografis dan budaya organisasi.

2. Penambahan Variabel Baru

Riset di masa depan dapat menambahkan variabel lain yang juga memengaruhi loyalitas karyawan misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja. Penambahan ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Khaeryna. “METODE PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) DAN TERAPANNYA (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone),” n.d., 53–68.
- Ahamad, Faiz, and Gordhan K Saini. “Interactive Influence of Work – Life Balance Benefits , Employee Recommendation , and Job Attributes on Employer Attractiveness and Job Pursuit Intentions : Two Experiments.” *Asian Business & Management* 22, no. 4 (2023): 1215–42. <https://doi.org/10.1057/s41291-022-00184-4>.
- Ali, M Makhrus, Tri Hariyati, Meli Yudestia Pratiwi, and Siti Afifah. “Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian” 2, no. 2 (2022).
- Andarsari, Nadhila Alifi, Pompong B Setiadi, Sekolah Tinggi, Ilmu Ekonomi, and Jawa Timur. “The Impact of Working Environment on Employee Loyalties with Job Satisfaction as an Intervening Variable,” no. 1 (2023): 73–84.
- Anwar, Didin Hikmah Perkasa, Hegar Harini, Ryani Dhyan Parashakti, Nur Endah Retno Wuryandari. “BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA” 5 (2023): 1744–54.
- Bagis, Fatmah, and Wiwik Rabiatal Adawiyah. “Work-Life Balance and Work Culture on Employee Loyalty in Construction Companies : The Mediating Role of Job Satisfaction,” 2022, 1–7. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320908>.
- Bahtiar Kertiyasa, Sulastri Irbayun. “Effect of Work Environment and

Compensation on Employee Loyalty at Pt. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya” 6 (2022).

Berry, Gregory R, and Heidi Hughes. “Integrating Work – Life Balance with 24 / 7 Information and Communication Technologies : The Experience of Adult Students With Online Learning Integrating Work – Life Balance with 24 / 7 Information and Communication Technologies : The Experience of Adult.” *American Journal of Distance Education* 00, no. 00 (2020): 1–15. <https://doi.org/10.1080/08923647.2020.1701301>.

Erina Rulianti, Giri Nurpibadi. “Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” 6, no. 1 (2023): 849–58.

Fairuz Jelita, Kartini Harahap, Onan Marakali Siregar. “PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN” 4, no. 3 (2024): 207–14.

Habib, Mufid, Mustofa Abdul, and Samad Kelsaba. “NILAI-NILAI EKONOMI ISLAM DALAM SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN (STUDI PADA PUSAT BEKAM RUQYAH CABANG DUKUH ZAMRUD KOTA BEKASI)” 3, no. 2 (2022): 52–62.

Hakima, Merazga, and Meguellatti Achour. “Functional Performance in Islamic Values (Value of Cooperation and Integration) and Its Role in Promoting Job Satisfaction for Human Resources” 7, no. 1 (2020): 69–85.

- Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd. "INSTRUMEN PENELITIAN DAN URGENSINYA DALAM PENELITIAN KUANTITATIF Oleh," n.d., 59–75.
- Heryana, Ade, and Universitas Esa Unggul. "Hipotesis Penelitian," no. June (2020). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11440.17927>.
- Jaenab, Mulyadin. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA CV. 88 KOTA BIMA" 7, no. 1 (2024).
- Kurniawati, Ayu Febrina, Audita Nuvriasari, Universitas Mercu, and Buana Yogyakarta. "The Effect of Work Environment, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Loyalty" 0696 (2025).
- Letsoin, Vinca Regina, and Sri Langgeng Ratnasari. "PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LOYALITAS KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN" 9, no. 1 (2020): 17–34.
- Li Qi, Cheok Mui Yee, Benjamin Chan Yin Fah. "The Role of Work-Life Balance in Enhancing Employee Loyalty" 6 (2024): 43–47. <https://doi.org/10.23977/acccm.2024.060106>.
- Mardana, Luvia, 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.
- Meda, Jermias, John E H J Foeh, and Simon Sia Niha. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja , Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas

- Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)” 1, no. 2 (2022): 392–407.
- Meliyana, Sitti Masyitah, and Zulkifli Rais. “Pelatihan Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Bagi Dosen Universitas Patompo” 3, no. 2 (2024): 0–3.
- Mukaramah, Maya, and Muhammad Sholahuddin. “Pengaruh Religiusitas Dan Kualitas Pelayanan Islami Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Jawa Tengah (The Influence of Religiosity and Islamic Service Quality on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Mediating Variable in Private Universities in Central Java)” 4, no. 2 (2025): 317–36.
- Muzaffaripahan, Mahdiyeh dan Masoumeh. “Pengaruh Kepatuhan Terhadap Nilai-Nilai Islam Dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pekerjaan (Dengan Peran Mediator Kepuasan Kerja)” 22 (2023).
- Nahdiah, Zulvia Khalid. “Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Support Unit PT Kurnia Ciptamoda Gemilang Kebayoran Lama Jakarta Selatan)” 2, no. 5 (2024).
- Nastasia, Krisnova, and Ria Okfrima. “Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Kinerja Karyawan Bidang Produksi Di Pt Batanghari Barisan Padang” 13, no. 2 (2020): 1–6.
- Nazli, Putri, Yenni Samri, and Juliati Nasution. “Pengaruh Nilai-Nilai Islam , Upah , Pengembangan Karir , Dan Motivasi , Terhadap” 8, no. 02 (2022):

2083–92.

Neves, Paula C. “Administrative Sciences Perceived Organizational Support , Coworkers ’ Conflict and Organizational Citizenship Behavior : The Mediation Role of Work-Family Conflict,” 2022.

Ni Made Anggun Cahayu, AgoesGanesha Rahyuda. “PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI” 8, no. 10 (2019): 6042–58.

Partono, Arif, 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>.

Peni Arum Sari¹, Ratmono. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro” 1, no. 2 (2021).

Pratiwi, Risky Dian, and Mohammad Fauzan. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan” 5, no. 1 (2024): 930–36.

Purnama, Anisa Fitriyanti, and Wahyu Wulandari. “The Effect Of Perceived Organizational Support (POS) On Job Stress In Employees Of CV . Skipperwebs With Work Overload As Mediation” 3, no. 1 (2023): 405–12.

Reners, Pahlawansjah Harahap, Rini Sugiarti. “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.
- rifa nur alifah, fatwa tentama, nina zulida situmorang. “Pengujian Outer Model Pada Konstrak Resiliensi” 1, no. 1 (2019): 1–8.
- Ruzain, Muhammad Faris. “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>.
- Santoso, Tine Yuliantini Reza. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat” 16, no. 2 (2020): 29–44.
- Selvia, Okta Karneli. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja” 10, no. 2 (2023): 103–13.
- Septiani, Marsella, and Sutarto Wijono. “Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama” 10, no. 3 (2022): 538–48.
- Septyaningtyas, Devi. “Pemberdayaan Karyawan Dan Loyalitas Karyawan : Efek Mediasi Kepuasan Kerja,” no. 2016 (2022): 453–67.
- Shyamadanthi, Dilhara, and Indika Priyantha Kaluarachchige. “Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction With Mediating Relationships of Employee Engagement and Organizational Commitment Master of Business Administration in Human Resource Management , The Open University of Sri Lanka Senior Lecturer , University College of Matara , Sri Lanka” 8, no. 2 (2023): 45–56.
- Stri, Adzra, Vidya Utami, and Rini Lestari. “Pengaruh Implementasi Prinsip Good

Corporate Governance Dalam Perspektif Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Perusahaan,” 2022, 1103–11.

Subhaktiyasa, Putu Gede. “Menentukan Populasi Dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif” 9 (2024): 2721–31.

Sugiyanto, Eviatiwi Kusumaningtyas, 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.

Suherman, Usep Deden. “Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islami Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah Di Jawa Barat Pendahuluan Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) Menjadi Modal Yang Penting Untuk” 9 (2018): 51–81.

Syahroni, Muhammad Irfan. “PROSEDUR PENELITIAN KUANTITATIF” 2, no. 3 (2022): 43–56.

Yuli indah fajar dini, Angela Adriyanti. “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.