

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pengusaha didalam dunia bisnis saat ini diharuskan mampu bertahan dan berkompetisi dalam persaingan yang akan dihadapi kedepannya tentu hal tersebut membutuhkan proses yang panjang. Dalam proses tersebut tentunya tidak lepas dari kerja keras Sumber Daya Manusia (SDM) didalamnya, SDM yang dimanfaatkan dengan efektif dan efisien akan mampu mempertahankan perusahaan dalam mencapai tujuan. Ini didukung oleh (Sumantri & Mujiati, 2023) yang menyatakan bahwa sumber daya yang berkualitas akan mempengaruhi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu karyawan adalah aset yang paling berharga bagi perusahaan. Sehingga menjaga karyawan yang kompeten dan meningkatkan loyalitas karyawan menjadi tantangan penting bagi sebuah perusahaan.

CV Sido Harind adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kubah masjid modern. Perusahaan ini terkenal karena menghasilkan kubah masjid dengan desain yang inovatif dan berkualitas tinggi. CV Sido Harind memiliki 73 karyawan tetap yang bekerja di berbagai divisi. Sebagai perusahaan yang fokus pada pembuatan kubah masjid, CV Sido Harind berkomitmen untuk menyediakan produk yang memenuhi standar kualitas dan keindahan arsitektur masjid modern. Perusahaan ini memanfaatkan teknologi terkini dalam proses produksi untuk memastikan setiap kubah masjid yang dihasilkan memiliki daya tahan tinggi, estetika yang menarik, serta mudah dalam perawatannya. Dengan pengalaman yang dimiliki, CV Sido Harind berhasil memperoleh kepercayaan dari berbagai klien, baik di tingkat lokal maupun nasional. Perusahaan ini juga mengutamakan kesejahteraan karyawan dan memiliki kebijakan yang mendukung *work-life balance* bertujuan untuk meningkatkan loyalitas

karyawan. Sependapat dengan (Sumantri dan Mujiati, 2023) juga mendefinisikan bahwa loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh *work-life balance*, semakin baik penerapan *work-life balance* oleh karyawan maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat

Loyalitas karyawan di CV Sido Harind telah menjadi salah satu kekuatan utama yang mendukung kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Para karyawan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dan memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang bergerak di bidang pembuatan kubah masjid modern ini. Hal ini tercermin dari komitmen karyawan untuk menyelesaikan setiap tugas dengan kualitas terbaik, bahkan ketika menghadapi tekanan dari target produksi atau permintaan klien yang ketat. Para karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka melalui berbagai program kesejahteraan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Salah satu bukti loyalitas karyawan di CV Sido Harind adalah rendahnya *turnover* di CV Sido Harind. Sebagian besar karyawan telah bekerja bertahun-tahun di perusahaan, menunjukkan komitmen jangka panjang karyawan. selain itu, hubungan antar karyawan dan manajemen juga sangat baik, dan juga adanya budaya saling mendukung di tempat kerja. Tidak hanya itu, CV Sido Harind juga sering mengadakan kegiatan kebersamaan, seperti acara di perusahaan atau perayaan keagamaan yang juga melibatkan keluarga karyawan. Kegiatan semacam ini membuat terciptanya lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan akan merasa betah, dihargai, dan didukung untuk berkembang. Loyalitas yang tinggi ini tidak hanya mendukung operasional sehari-hari, tetapi juga menjadi pondasi kuat bagi CV Sido Harind untuk menghadapi tantangan dan terus berkembang di masa depan.

Loyalitas karyawan di CV Sido Harind dapat dikatakan cukup tinggi, yang di tunjukkan oleh rendahnya tingkat *turnover* dan komitmen jangka panjang sebagian besar karyawan terhadap perusahaan. Banyak karyawan yang telah bekerja bertahun-tahun di perusahaan ini, mencerminkan adanya loyalitas berkelanjutan yang didorong oleh rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja. Salah satu faktor utama yang memperkuat loyalitas karyawan adalah adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja dan kebijakan cuti tambahan yang memungkinkan karyawan menyesuaikan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Selain itu, loyalitas afektif juga tercermin dalam hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan manajemen, serta budaya kerja yang saling mendukung.

Menurut (Kawulur et al., 2018) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Namun selain harus memiliki karyawan yang loyal, perusahaan juga harus memperhatikan kehidupan kerja karyawan yang juga mempunyai peran di kehidupan pribadinya, sehingga karyawan harus memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadinya (*work-life balance*), selain itu dengan melakukan pemberian *reward* dan *punishment* juga harus diperhatikan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan.

Penerapan *work-life balance* di CV Sido Harind memiliki potensi besar untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Salah satu langkah yang diambil oleh CV Sido Harind adalah dengan memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja karyawan. Dengan fleksibilitas ini, karyawan dapat lebih mudah menyesuaikan jadwal

kerja mereka dengan tanggung jawab pribadi, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan terjaga kesejahteraannya di tempat kerja. Selain itu, CV Sido Harind juga memberikan kebijakan khusus berupa cuti tambahan untuk momen-momen penting, seperti kelahiran anak, hari perayaan keagamaan atau kebutuhan keluarga lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kebutuhan personal karyawan tanpa mengorbankan pekerjaan. Perusahaan bahkan melibatkan keluarga karyawan dalam kegiatan seperti hari keluarga atau acara keagamaan, yang membantu memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan.

Kebijakan-kebijakan ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan. Karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga mereka lebih puas dengan pekerjaannya. Selain itu, adanya keseimbangan hidup juga mengurangi tingkat stress dan konflik antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dampak positif lainnya adalah tingkat *turnover* karyawan yang menurun, karena karyawan merasa nyaman dan enggan untuk berpindah kerja. Dengan penerapan *work-life balance* yang efektif, CV Sido Harind dapat sekaligus menjaga keberlangsungan perusahaan melalui loyalitas yang lebih tinggi.

Namun berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang saya lakukan pada perusahaan CV Sido Harind terdapat beberapa masalah loyalitas karyawan di CV Sido Harind yaitu penerapan *punishment* yang kurang proporsional dalam menangani pelanggaran, seperti keterlambatan mengikuti *briefing* pagi atau tidak memakai sepatu safety dan kesalahan operasional yang dapat memperburuk situasi. Pendekatan ini membuat karyawan merasa kurang dihargai dan tidak didukung oleh perusahaan. Dalam jangka panjang, hal ini dapat melemahkan hubungan antara perusahaan dan karyawannya dan menurunkan loyalitas secara keseluruhan, hal itu didukung oleh

penelitian (Putri et al., 2022) yang menyatakan didalam penelitiannya bahwa *punishment* menunjukkan berpengaruh negatif signifikan terhadap Loyalitas karyawan berbanding terbalik dengan pendapat (Yuniasih, 2022) yang mengatakan bahwa *punishment* memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun bila *punishment* yang diterapkan dengan bijak dapat meningkatkan loyalitas karyawan, sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Untuk mengatasi masalah ini, CV Sido Harind mengadopsi kebijakan yang mendukung karyawan seperti menerapkan kebijakan *work-life balance*, dan *reward* seperti memberikan fleksibilitas jadwal, atau memberikan cuti tambahan. (Putri et al., 2022) didalam penelitiannya membuktikan bahwa adalah imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat semangat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Selain itu, pendekatan yang lebih bijaksana dalam memberikan *punishment*, dengan fokus pada edukasi dan pembinaan dari pada hukuman keras, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung loyalitas karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menurut (Sumantri & Mujiati, 2023) loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh *work-life balance*, semakin baik penerapan *work-life balance* oleh karyawan maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Dengan adanya hal tersebut, diharapkan karyawan memiliki *work-life balance* yang baik di dalam sebuah organisasi sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja di organisasi, mengurangi stress kerja serta meningkatkan loyalitas karyawan. Pernyataan tersebut di dukung dalam penelitian

(Marhalinda & Supiandini, 2022) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan loyalitas karyawan.

Selain *work-life balance* faktor selanjutnya yang mendukung loyalitas karyawan adalah menurut (Putri et al., 2022), didalam penelitiannya membuktikan bahwa *reward* adalah imbalan penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat semangat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Dibuktikan didalam penelitian (Putri et al., 2022) *reward* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

CV Sido Harind telah menerapkan sistem pemberian *reward* yang terbukti efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Sistem *reward* yang ada mencakup bonus kinerja yang diberikan kepada karyawan atau tim yang berhasil memenuhi target tertentu, seperti menyelesaikan proyek pembuatan kubah tepat waktu dengan kualitas yang baik. Penghargaan ini diwujudkan dalam bentuk insentif tambahan atas produktivitas dan inovasi kerja yang diberikan karyawan tersebut. Dampak dari kebijakan *reward* ini sangat terasa dalam peningkatan loyalitas karyawan. Karyawan akan merasa dihargai dan diakui sebagai individu penting dalam organisasi, yang menciptakan hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja keras, menjaga produktivitas, dan tetap setia pada perusahaan karena merasa bahwa kontribusi mereka tidak hanya dilihat, tetapi juga di apresiasi secara nyata. Sistem *reward* ini, jika terus dilaksanakan dan ditingkatkan, akan memastikan bahwa CV Sido Harind memiliki tim yang solid dan siap mendukung visi perusahaan untuk jangka panjang.

Faktor lain (Putri et al., 2022) menyatakan *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi. Dari hasil

penelitian (Yuniasih, 2022) *punishment* memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun menurut penelitian (Putri et al., 2022) yang menyatakan didalam penelitiannya bahwa *punishment* menunjukkan berpengaruh negatif signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Meskipun *punishment* sering dianggap dapat berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* yang diterapkan secara adil dan proporsional justru meningkatkan loyalitas karyawan.

Dari latar belakang yang diuraikan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh *Work-Life Balance*, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv Sido Harind Tabing Kota Padang Sumatera Barat.

### **1.2 Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *work-life balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Cv Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat?
2. Bagaimana *reward* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Cv Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat?
3. Bagaimana *punishment* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Cv Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat?
4. Bagaimana *work-life balance*, *reward*, dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada Cv Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan pada Cv Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *reward* terhadap loyalitas karyawan pada Cv Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat?
3. Untuk mengetahui bagaimana *punishment* terhadap loyalitas karyawan pada Cv Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat?
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance*, *reward*, dan *punishment* secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada Cv Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat?

#### **1.4 Manfaat penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini adalah salah satu kesempatan penulis dalam mengembangkan pengetahuan untuk dapat menerapkan teori-teori yang diterima pada saat kuliah di dunia profesional kerja. Serta dapat mengetahui secara langsung dan menambah wawasan penulis.

2. Bagi Perusahaan (CV Sido Harind)

Memberikan masukan kepada manajemen CV Sido Harind mengenai pentingnya *work-life balance*, pemberian *reward*, dan penerapan *punishment* dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

3. Bagi pembaca

Memberikan referensi bagi pembaca, terutama mahasiswa, akademisi, atau praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia, untuk mendalami topik yang serupa atau mengembangkan penelitian lanjutan.

## **1.5 Batasan masalah**

Agar ruang lingkup penelitian ini tidak meluas dan konsisten dengan masalah yang diteliti serta keterbatasan penelitian dalam melaksanakan penelitian maka peneliti membataskan ruang lingkup pembahasan pada loyalitas karyawan perusahaan Cv Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Berdasarkan judul penelitian yang dibahas yaitu “Pengaruh *Work-life balance*, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat” maka penulis dapat membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah yang berhubungan dengan topik yang diangkat, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan secara ringkas mengenai isi dari setiap bab.

### **BAB II Landasan Teori**

yang terdiri dari landasan teori *Work-Life Balance*, *Reward* dan *Punishment*, penelitian terdahulu, kerangka pikir, serta pengembangan hipotesis.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian yang membahas penjelasan singkat dari objek tersebut dalam penelitian. Selanjutnya berisikan definisi, operasional, variable, jenis data, hasil penelitian dan pembahasan.

#### **BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Pada bab ini hasil dan pembahasan yang berisikan gambaran umum perusahaan, profil, responden, hasil penelitian dan pembahasan.

#### **BAB V Penutup**

Pada bab ini merupakan bab akhir dalam penyusunan skripsi yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.