

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Flexible Working Arrangement* tidak berkontribusi secara langsung terhadap *Employee Loyalty* PT Suryacitra Adikusuma Surabaya
2. *Employee Engagement* berkontribusi secara langsung terhadap *Employee Loyalty* PT Suryacitra Adikusuma Surabaya
3. *Emotional Intelligence* berkontribusi secara langsung terhadap *Employee Loyalty* PT Suryacitra Adikusuma Surabaya

#### **5.2 Saran**

Saran yang bisa disampaikan penulis dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Suryacitra Adikusuma Surabaya
  - a. Pada variabel *Flexible Working Arrangement*, pembagian kerja menjadi pengukur terkuat dalam menggambarkan variabel ini, sehingga perusahaan dapat mempertahankan fleksibilitas pengaturan pembagian kerja yang sudah diterapkan. Perusahaan perlu menetapkan pedoman kerja yang jelas terkait fleksibilitas dalam penentuan prioritas tugas, dan bisa melakukan pelatihan manajemen waktu dan prioritas terhadap karyawan. Perusahaan

juga harus beradaptasi menyesuaikan kebijakan kerja dengan kondisi yang akan datang.

- b. Dalam variabel *Employee Engagement*, Dedikasi menjadi pengukur terkuat di dalam variabel ini, sehingga perusahaan bisa menjaga keterikatan karyawan yang berdedikasi tinggi terhadap perusahaan. Perusahaan bisa terus mendorong partisipasi karyawan didalam perusahaan dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan *reward* bagi karyawan yang mempunyai kinerja baik, serta menyediakan kesempatan pengembangan keterampilan dan karir yang dapat memperkuat rasa keterikatan.
- c. Dalam variabel *Emotional Intelligence*, ketrampilan sosial menjadi pengukur terkuat di dalam variabel ini, sehingga perusahaan bisa mempertahankan komunikasi yang sudah terjalin dengan baik antar karyawan dan atasan. Perusahaan bisa mengadakan *gathering* atau *outbound* guna menjaga hubungan antar karyawan dan semakin meningkatkan komunikasi serta kerja sama antar karyawan. Perusahaan juga bisa mengadakan pelatihan *soft skills* secara berkala yang mencakup komunikasi efektif, resolusi konflik, negosiasi, dan kerja sama tim.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya memperluas variabel penelitian dengan menambahkan variabel kompensasi untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang loyalitas karyawan. Pemahaman yang mendalam tentang kompensasi akan membantu perusahaan merancang

kebijakan yang lebih efektif untuk menunjang loyalitas karyawan yang dapat mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.