BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel terhadap Loyalitas Karyawan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Kompensasi finansial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien jalur (path coefficient) nilai p-value < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan merasa semakin loyal terhadap perusahaan ketika mereka mendapatkan kompensasi yang layak, adil, dan diberikan secara konsisten, terutama dalam bentuk kenaikan gaji berkala sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja.
2. Fleksibilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien jalur p-value < 0,05. Semakin besar fleksibilitas yang diberikan perusahaan, seperti pengaturan jam kerja menjadikan semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan, karena fleksibilitas memberikan rasa kendali dan kenyamanan dalam menjalani keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa efek tidak langsung signifikan (p-value < 0,05), yang berarti kompensasi finansial meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya memperkuat loyalitas karyawan. Kompensasi yang adil meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi selanjutnya memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan penghubung penting antara perlakuan perusahaan terhadap karyawan dan sikap loyal yang ditunjukkan

karyawan.

4. Namun, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas karyawan dibuktikan dengan nilai p untuk jalur tidak langsung $> 0,05$. Artinya, meskipun fleksibilitas kerja berdampak langsung terhadap loyalitas, pengaruh tersebut tidak berjalan melalui kepuasan kerja. Ini mengindikasikan bahwa loyalitas yang timbul dari fleksibilitas kerja lebih banyak didorong oleh faktor kenyamanan dan kebebasan kerja, bukan semata-mata oleh rasa puas terhadap pekerjaan.

5.2. Saran

Beberapa saran disampaikan yang bisa dijadikan pertimbangan atau acuan dari hasil penelitian, antara lain::

1. Perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan kebijakan kompensasi yang adil termasuk pemberian kenaikan gaji secara berkala sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan. Hal ini penting untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
2. Perusahaan sebaiknya memperluas penerapan sistem kerja yang fleksibel, seperti pengaturan jam kerja yang adaptif, guna menyesuaikan dengan kebutuhan dan gaya hidup karyawan saat ini. Fleksibilitas yang diberikan dapat menjadi strategi efektif dalam membangun loyalitas tanpa harus bergantung pada pendekatan tradisional.
3. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dengan meningkatkan kesejahteraan, serta sistem penghargaan berbasis kinerja. Meningkatkan kepuasan kerja akan memperkuat efek positif kompensasi terhadap loyalitas.
4. Perusahaan perlu mengeksplorasi faktor lain yang mungkin lebih relevan sebagai

mediator, seperti work-life balance, kepercayaan terhadap manajemen, atau persepsi keadilan organisasi. Hal ini bisa menjadi acuan bagi penelitian lanjutan maupun pengembangan kebijakan internal yang lebih tepat sasaran.

5. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan menambahkan variabel lain yang berpotensi memediasi atau memoderasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas karyawan, seperti keterlibatan emosional, komitmen karyawan, persepsi karyawan dan lain-lain.