

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki dampak positif terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang diberikan keluasaan dalam mengatur waktu dan tempat kerja cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Dengan adanya fleksibilitas kerja, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional yang lebih baik, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan kebijakan fleksibilitas kerja sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan retensi karyawan dan menjaga komitmen mereka terhadap organisasi.
2. Penelitian ini juga menguji peran budaya organisasi dalam memperkuat hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak secara langsung memoderasi hubungan tersebut secara signifikan. Meskipun budaya organisasi tetap menjadi faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif, loyalitas karyawan lebih dipengaruhi oleh fleksibilitas itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan dapat lebih fokus pada kebijakan fleksibilitas kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan loyalitas karyawan, sambil tetap menjaga dan memperkuat budaya organisasi yang positif untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan oleh PT. Jasmani Sehat Prima untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui kebijakan fleksibilitas kerja dan budaya organisasi yang lebih efektif :

1. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali skema gaji dan tunjangan guna memastikan kesejahteraan finansial karyawan sesuai dengan standar industri. Selain itu, penerapan insentif berbasis kinerja dapat menjadi strategi untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Transparansi dalam sistem kompensasi serta komunikasi yang jelas mengenai kebijakan remunerasi juga perlu diperkuat agar karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja lebih baik memotivasi, meningkatkan kepuasan karyawan, serta mendorong produktivitas dan loyalitas mereka dalam jangka panjang.
2. Untuk meningkatkan fleksibilitas jam kerja dengan mempertimbangkan penerapan sistem kerja yang lebih variatif, seperti kebijakan kerja *hybrid*, fleksibilitas jam masuk kerja dan pulang, atau sistem kerja berbasis *output*. Selain itu, diperlukan komunikasi yang lebih jelas mengenai aturan fleksibilitas kerja serta evaluasi berkala terhadap kebijakan yang diterapkan guna memastikan efektivitasnya dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan.
3. Perusahaan perlu memperbaiki efektivitas dan transparan komunikasi agar tidak terjadi kesenjangan informasi antara manajemen dan karyawan. Menerapkan kebijakan komunikasi dua arah, seperti forum diskusi rutin atau penggunaan platform digital, dapat mempermudah akses informasi bagi seluruh karyawan. Selain itu, pelatihan bagi manajer dalam keterampilan komunikasi serta penguatan budaya keterbukaan dalam organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Dengan adanya komunikasi yang lebih jelas dan transparan, diharapkan

pemahaman antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan, sehingga mengurangi potensi kesalahpahaman serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.