

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DALAM MENINGKATKAN
LOYALITAS KEYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA PT. JASMANI SEHAT PRIMA**

Wildan Tri Victazanda¹, Sry Rosita², Fitri Chairunnisa³

Universitas Jambi

Email: wildanvicta@gmail.com¹

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada PT. Jasmani Sehat Prima. Fleksibilitas kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada loyalitas mereka terhadap perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan budaya organisasi tidak secara signifikan memoderasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu lebih menekankan strategi fleksibilitas kerja guna meningkatkan loyalitas karyawan, sementara peran budaya organisasi dalam memperkuat hubungan tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut.

Kata Kunci : Fleksibilitas Kerja, Loyalitas Karyawan, Budaya Organisasi, Moderasi.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern menuntut perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi karyawan. Salah satu faktor yang menjadi perhatian utama dalam konteks ini adalah fleksibilitas kerja, yang mencakup berbagai aspek seperti kebebasan dalam menentukan jam kerja, pilihan lokasi kerja, serta keseimbangan beban kerja. Fleksibilitas kerja semakin dianggap sebagai elemen penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Seiring dengan perubahan pola kerja yang lebih dinamis, perusahaan perlu beradaptasi dengan model kerja yang lebih fleksibel guna mempertahankan serta meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Loyalitas karyawan merupakan faktor krusial dalam keberlangsungan sebuah organisasi, terutama dalam industri yang bergantung pada tenaga kerja berkualitas dan berpengalaman. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih berkomitmen dalam pekerjaannya, memiliki tingkat produktivitas yang lebih baik, serta berkontribusi positif terhadap budaya kerja di perusahaan. Sebaliknya, tingkat loyalitas yang rendah dapat menyebabkan tingkat perputaran karyawan yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan biaya rekrutmen serta mengurangi efisiensi kerja. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menjadi aspek yang penting bagi manajemen perusahaan.

Fleksibilitas kerja diyakini memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kebebasan dalam menentukan waktu kerja, fleksibilitas dalam menyesuaikan beban kerja, serta kesempatan untuk bekerja dari berbagai lokasi memungkinkan karyawan untuk mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi stres yang berlebihan, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Namun, hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi berperan sebagai faktor moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan dampak fleksibilitas kerja terhadap loyalitas karyawan. Budaya organisasi yang positif, seperti budaya yang mendorong inovasi, keterbukaan, dan keseimbangan kerja-kehidupan, dapat memperkuat hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas karyawan. Di sisi lain, budaya organisasi yang terlalu kaku dan tidak mendukung fleksibilitas dapat menghambat efektivitas kebijakan fleksibilitas kerja yang diterapkan. Oleh karena itu, memahami peran budaya organisasi dalam hubungan ini menjadi penting bagi perusahaan yang ingin mengoptimalkan strategi pengelolaan karyawannya.

PT. Jasmani Sehat Prima, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan sarana olahraga dan makanan sehat, menyadari pentingnya fleksibilitas kerja dalam mempertahankan tenaga kerja yang loyal dan produktif. Dengan lingkungan kerja yang kompetitif dan tuntutan yang terus berkembang, perusahaan ini perlu mengkaji bagaimana kebijakan fleksibilitas kerja dapat diterapkan secara efektif serta bagaimana budaya organisasi dapat berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Studi ini berupaya untuk mengeksplorasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas karyawan, dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi di PT. Jasmani Sehat Prima. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kerja yang lebih fleksibel serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung peningkatan loyalitas karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Fleksibilitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan dan karyawan untuk menyesuaikan waktu, tempat, dan cara bekerja guna mencapai keseimbangan antara produktivitas dan kebutuhan pribadi. Atkinson (1984) memperkenalkan Model Perusahaan Fleksibilitas, yang membagi tenaga kerja menjadi kelompok inti (core) dan pinggiran (peripheral). Allen et al. (2017) juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja mencakup kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dari berbagai lokasi dengan jadwal yang dapat disesuaikan. Perusahaan yang menerapkan fleksibilitas kerja dengan baik dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan

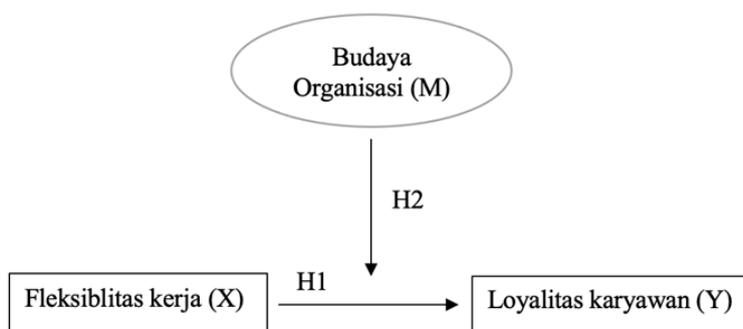
Loyalitas karyawan adalah tingkat keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Onsardi (2018), loyalitas tidak hanya tercermin dalam masa kerja yang panjang tetapi juga dalam sikap dan perilaku positif terhadap organisasi. Liana (2023) menekankan bahwa loyalitas karyawan adalah faktor krusial yang memengaruhi produktivitas dan stabilitas organisasi. Karyawan yang loyal lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang optimal.

Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam suatu perusahaan. Budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Menurut penelitian Sofia et al. (2022), budaya organisasi yang inklusif dan mendukung dapat memperkuat hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas karyawan. Komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta dukungan dari rekan kerja menjadi faktor utama dalam memperkuat loyalitas karyawan.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki dampak positif terhadap loyalitas karyawan. Allen dan Meyer (2015) menemukan bahwa karyawan yang memiliki kebebasan dalam mengatur waktu dan beban kerja lebih cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Yusuf et al. (2022), yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan, terutama bagi generasi milenial.

Budaya organisasi dapat bertindak sebagai faktor yang memperkuat atau melemahkan hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas karyawan. Dalam organisasi dengan budaya kerja yang kuat, kebijakan fleksibilitas kerja dapat diterapkan lebih efektif dan menghasilkan peningkatan loyalitas yang lebih signifikan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan ini.

Kerangka Pemikiran



H1: Fleksibilitas Kerja (X) memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

H2: Budaya Organisasi (M) memiliki pengaruh sebagai moderasi antara fleksibilitas kerja (X) dan Loyalitas Karyawan (Y)

H0 : Diduga fleksibilitas kerja (X) tidak berpengaruh terhadap loyalitas

- Karyawan (Y)
- H1 : Diduga fleksibilitas kerja (X) memiliki pengaruh terhadap loyalitas Karyawan (Y)
- H0 : Diduga budaya organisasi (M) tidak berpengaruh sebagai moderasi Antara fleksibilitas kerja (X) dan loyalitas karyawan (Y)
- H2 : Diduga budaya organisasi (M) memiliki pengaruh sebagai moderasi Antara fleksibilitas kerja (X) dan loyalitas karyawan (Y)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal, yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Variabel independen dalam penelitian ini adalah fleksibilitas kerja (X), variabel dependen adalah loyalitas karyawan (Y), dan budaya organisasi (M) sebagai variabel moderasi. Metode ini digunakan untuk menguji sejauh mana fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan apakah budaya organisasi memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasmani Sehat Prima yang terdiri dari berbagai bidang pekerjaan, termasuk owner, manajer, kasir, waiter, kitchen staff, terapis, office boy, bartender, customer service, staf kantor, dan personal trainer, dengan total 34 orang. Sampel diambil dengan teknik sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pendekatan ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan representatif.

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Definsi Variaebel	Dimensi	Indikator
Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas karyawan menurut Nguyen (2018), adalah bentuk komitmen psikologis yang membuat anggota staf merasa terhubung dengan organisasi.	1. Kepuasan kerja	1. Kepuasan terhadap gaji dan kompensasi 2. Kepuasan terhadap kondisi tempat kerja 3. Kepuasan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
		2. Penghargaan dan pengakuan	1. Pemberian penghargaan formal 2. Penghargaan finansial atau insentif 3. Pengakuan dalam media internal perusahaan
		3. Pengembangan karier	1. Program pembinaan dan monitoring 2. Kesempatan promosi atau kenaikan jabatan

		4. Kepercayaan terhadap manajemen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transparansi dalam komunikasi 2. Kesiapan mendengar dan menerima masukan 3. Konsistensi kebijakan dan peraturan
		5. Keseimbangan kerja hidup	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan jam kerja dan istirahat 2. Kepuasan terhadap pembagian tugas dan beban kerja
Fleksibilitas Kerja (X)	Menurut Hasibuan (2016), Fleksibilitas kerja adalah kemampuan organisasi untuk memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menentukan waktu, tempat, dan cara mereka bekerja, dengan tetap mengacu pada target dan tujuan perusahaan	1. Fleksibilitas Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fleksibilitas jam masuk dan pulang kerja 2. Kebijakan cuti dan istirahat fleksibel
		2. Fleksibilitas lokasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan bekerja dari lokasi lain 2. Penggunaan teknologi
		3. Fleksibilitas beban kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyesuaian volume pekerjaan 2. Penyesuaian target atau sasaran kerja 3. Kemampuan mengatur prioritas tugas sendiri
Budaya Organisasi (M)	Menurut Riani (2018), budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang oleh setiap anggota organisasi	1. Nilai-nilai inti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen terhadap integritas dan etika 2. Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan 3. Keadilan dan kesetaraan

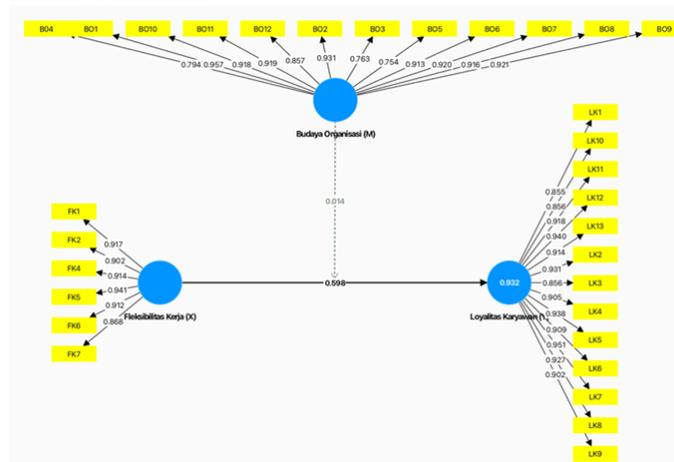
		2. Kepemimpinan	1. Komunikasi yang efektif dan transparan 2. Penguatan terhadap budaya kolaborasi dan kerja sama tim 3. Kemampuan memberikan apresiasi dan pengakuan 4. Pemberdayaan karyawan
		3. Kerja sama	1. Kepercayaan antar anggota tim 2. Saling mendukung dan menghargai kontribusi
		4. Penerimaan terhadap perubahan	1. Adaptabilitas 2. Partisipasi dalam proses perubahan 3. Keterbukaan terhadap ide baru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup aspek usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil analisis, mayoritas responden berada dalam rentang usia 20-27 tahun, yaitu sebanyak 30 orang (88,2%) dari total 34 responden. Kelompok usia 27-32 tahun dan 31-37 tahun masing-masing hanya terdiri dari 1 orang (2,9%), sedangkan responden berusia di atas 37 tahun berjumlah 2 orang (5,9%). Dari segi jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 23 orang (67,6%), sedangkan responden perempuan berjumlah 11 orang (32,4%). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam penelitian ini lebih didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA, dengan jumlah 18 orang (52,9%). Responden yang memiliki pendidikan Diploma berjumlah 3 orang (8,8%), sementara yang berpendidikan S1 sebanyak 12 orang (35,3%). Adapun responden dengan pendidikan S2 hanya 1 orang (2,9%), dan tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan S3. Secara keseluruhan, data ini memberikan gambaran bahwa mayoritas responden adalah individu berusia muda dengan latar belakang pendidikan menengah dan lebih banyak didominasi oleh laki-laki. Informasi ini dapat memberikan wawasan yang lebih jelas dalam menganalisis tren dan pola karakteristik responden dalam penelitian yang dilakukan.

Model Hubungan Antar Variabel



Gambar 1

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4, 2024

1. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk menetapkan validitas konvergen pada level konstruk. Ketentuan dalam model pengukuran (outer model) bahwa AVE dianggap telah memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE lebih besar dari 0.50. Hasil nilai AVE yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Fleksibilitas kerja (X)	0,779	Valid
Loyalitas karyawan (Y)	0,826	Valid
Budaya organisasi (M)	0,825	Valid

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS (2024).

Berdasarkan hasil analisis Average Variance Extracted (AVE), ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu fleksibilitas kerja (X), loyalitas karyawan (Y), dan budaya organisasi (M), memiliki nilai AVE di atas 0,5 , yang menunjukkan validitas konstruk yang baik. Fleksibilitas kerja memiliki nilai AVE 0,779 , loyalitas karyawan sebesar 0,826 , dan budaya organisasi sebesar 0,825 , yang semuanya memenuhi kriteria validitas konvergen. Dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid untuk mengukur masing-masing variabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi inner model dalam penelitian ini dilakukan untuk menilai kekuatan hubungan antara variabel laten serta kemampuan prediksi model secara keseluruhan. Dalam menilai model PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 3 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 4.

Tabel 3 Nilai R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Loyalitas Karyawan (Y)	0.932	0.925

Berdasarkan hasil analisis R-Square, variabel loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0,932 dan R-Square adjusted sebesar 0,925. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabilitas loyalitas karyawan sebesar 93,1%, sedangkan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan nilai R-Square yang tinggi, model ini memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik dalam menjelaskan loyalitas karyawan.

Pengujian Hipotesis

Adapun dasar yang digunakan untuk menunjukan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis yakni dengan melihat nilai koefisien path atau inner model. Berikut disajikan tabel 4 yang memberikan hasil output pengujian model struktural:

Tabel 4 Result Patch Coefficient

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi (M) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0.402	0.458	0.220	1.828	0.068
Fleksibilitas Kerja (X) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0.598	0.537	0.233	2.565	0.010
Budaya Organisasi (M) x Fleksibilitas Kerja (X) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0.014	0.010	0.038	0.359	0.720

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 4

Berdasarkan hasil analisis, fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai p-value 0,010 dan t-statistik 2.565, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi fleksibilitas kerja, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Sementara itu, budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien 0.402, namun pengaruhnya tidak signifikan (p-value 0.068 dan t-statistik 1.828). selain itu, budaya organisasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas karyawan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan (p-value 0.720 dan statistik 0.359). Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak memperkuat hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas karyawan secara signifikan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Fleksibilitas memiliki Pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, fleksibilitas kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0.598 dan nilai p-value 0.010 (<0.05). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Dengan kata lain, kebijakan fleksibilitas kerja yang memungkinkan karyawan untuk memiliki kendali lebih terhadap jam kerja mereka dapat meningkatkan kepuasan dan keterikatan mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan yang lebih fleksibel guna meningkatkan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

Uji Hipotesis Budaya Organisasi memiliki pengaruh sebagai Moderasi antara Fleksibilitas Kerja dan Loyalitas Karyawan

berdasarkan hasil uji hipotesis, budaya organisasi (M) tidak memiliki pengaruh yang signifikan sebesar variabel moderasi antara fleksibilitas kerja (X) dan loyalitas karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien interaksi sebesar 0.014 dengan p-value 0.720 (>0.05), yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak memperkuat atau melemahkan hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas karyawan. Dengan kata lain, meskipun fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, peran budaya organisasi sebagai faktor yang memperkuat hubungan tersebut tidak terbukti secara statistik, oleh karena itu,

perusahaan dapat lebih fokus pada penguatan kebijakan fleksibilitas kerja secara langsung untuk meningkatkan loyalitas karyawan, sambil tetap memperhatikan aspek budaya organisasi dalam aspek lain yang dapat mendukung keterikatan karyawan.

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Fleksibilitas kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan	Diterima
Budaya organisasi memiliki pengaruh sebagai moderasi antara fleksibilitas kerja dan loyalitas karyawan	Ditolak

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 2024.

Pembahasan

1. Pengaruh fleksibilitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai fleksibilitas kerja dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan, ditemukan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap fleksibilitas yang diberikan perusahaan. Fleksibilitas jam kerja, kebijakan cuti yang fleksibel, serta dukungan untuk bekerja dari lokasi lain menunjukkan skor tinggi, mencerminkan bahwa aspek-aspek tersebut berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta penyesuaian beban kerja juga mendapatkan penilaian yang sangat tinggi, menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang diterapkan perusahaan membantu karyawan dalam mengelola tugas mereka dengan lebih efektif.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N. Allen dan S. Meyer (2015), yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berkontribusi terhadap peningkatan komitmen efektif karyawan, yaitu keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Mereka menemukan bahwa ketika perusahaan memberikan kebebasan bagi karyawan dalam mengatur waktu kerja dan menyesuaikan beban kerja dengan kebutuhan individu, tingkat loyalitas dan keterlibatan mereka terhadap organisasi cenderung meningkat.

Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa fleksibilitas kerja tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja tetapi juga berperan dalam membangun loyalitas karyawan yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

2. Peran Moderasi Budaya Organisasi dalam Hubungan Fleksibilitas Kerja dan Loyalitas Karyawan

Budaya organisasi yang kuat memberikan landasan bagi karyawan untuk merasa dihargai dan didukung, terutama ketika perusahaan menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja. Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai organisasi selaras dengan kebutuhan mereka, seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka loyalitas mereka terhadap perusahaan akan meningkat, sebaliknya, dalam organisasi dengan budaya yang lemah, fleksibilitas kerja mungkin tidak cukup untuk meningkatkan loyalitas karena karyawan merasa kurang dihargai atau tidak memiliki hubungan emosional dengan perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sofia et al (2022), yang menemukan bahwa budaya organisasi berperan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan mendukung dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan, terutama ketika kebijakan fleksibilitas kerja diterapkan. Sofia et al (2022), juga menekankan bahwa komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dan dukungan dari rekan kerja menjadi faktor utama yang memperkuat hubungan antara fleksibilitas kerja dan loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

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. 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.

Saran

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. 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. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisti, F., & Al Musadieg, M. (2017a). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol (Vol. 50, Issue 1).
- Adisti, F., & Al Musadieg, M. (2017b). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI

- KERJA DAN LOYALITAS (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol (Vol. 50, Issue 1).
- Affan (2024). (n.d.).
- Atika, O., Tavip Junaedi, A., Purwati, A. A., & Mustafa, Z. (n.d.). Work Discipline, Leadership, and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Teacher Performance of State Junior High School in Bangko District, Rokan Hilir Regency. In *Journal of Applied Business and Technology (JABT)* (Vol. 2022, Issue 3).
- Ayunda, S., Adrian, A., Wulansari, N., & Artikel, I. (n.d.). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI FAVEHOTEL OLO PADANG THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE LOYALTY AT FAVEHOTEL OLO PADANG. *Bogor Hospitality Journal*, 6(2).
- Bisnis, J. M., & Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. 17(2). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Ekonomi, J., dan Akuntansi, M., Claudia, M., & Fauzi Rahman, S. (n.d.). Neraca STRATEGI PENDEKATAN PROSES INTERPERSONAL DALAM MANAJEMEN PERUBAHAN ORGANISASI UNTUK Mendukung Kesejahteraan Generasi-Z di Tempat Kerja.