

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan fleksibilitas kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan CV Agro Berdikari, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV Agro Berdikari. Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.
2. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV Agro Berdikari. Fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Agro Berdikari. Pimpinan yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, dan perhatian kepada karyawan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
4. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Agro Berdikari. Semakin baik fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV Agro Berdikari. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan CV Agro Berdikari. Hal ini

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan loyalitas karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.

7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas karyawan CV Agro Berdikari. Fleksibilitas kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan.

## **5.2. Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan yaitu CV Agro Berdikari sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja.
3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan subjektivitas masing-masing individu.

## **5.3. Implikasi**

Implikasi dari hasil penelitian ini terdiri atas dua aspek, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian dalam meningkatkan loyalitas pada karyawan CV Agro Berdikari, sedangkan implikasi teoritis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap pengembangan teori-teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan teori kepemimpinan transformasional, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja dan loyalitas.

### 5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh CV Agro Berdikari, yaitu:

1. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional dengan memberikan motivasi, arahan yang jelas, perhatian kepada karyawan, serta mendorong pengembangan kompetensi karyawan.
2. Perusahaan perlu terus mempertahankan sistem fleksibilitas kerja yang telah diterapkan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan mampu menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.
3. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil, penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan.
4. Perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan sehingga dapat mengetahui permasalahan yang muncul lebih dini dan mengambil tindakan yang tepat.
5. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka, kerja sama tim, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan agar loyalitas karyawan semakin meningkat.
6. Perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide, saran, dan masukan mengenai pelaksanaan pekerjaan. Keterlibatan tersebut dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan serta mendorong karyawan untuk berkontribusi secara sukarela dalam mencapai tujuan organisasi.
7. Perusahaan perlu menjaga konsistensi antara penerapan kepemimpinan transformasional dan fleksibilitas kerja dengan kebutuhan karyawan. Penyesuaian tersebut penting agar

kebijakan perusahaan tetap dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga pada akhirnya dapat mendukung dan mempertahankan loyalitas karyawan.

### **5.1.1 Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi teoritis, yaitu:

1. Hasil penelitian memperkuat teori perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
2. Penelitian ini mendukung teori mengenai fleksibilitas kerja yang menyatakan bahwa pemberian keleluasaan dalam pengaturan waktu dan pelaksanaan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang mampu menjembatani hubungan antara kepemimpinan transformasional dan fleksibilitas kerja terhadap loyalitas karyawan.
4. Penelitian ini menambah referensi empiris dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan sektor agribisnis.
5. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.
6. Hasil penelitian memberikan gambaran empiris bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas dapat dikaji dalam satu model penelitian. Hal ini memperluas penerapan kajian MSDM pada konteks perusahaan agribisnis ekspor dengan karakteristik sistem

kerja yang fleksibel.

7. Penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam menjelaskan hubungan kepemimpinan transformasional dan fleksibilitas kerja terhadap loyalitas karyawan. Temuan tersebut dapat menjadi pertimbangan dalam pengembangan penelitian mengenai mekanisme terbentuknya loyalitas karyawan melalui faktor psikologis dalam lingkungan kerja.

