

## Pengaruh kompensasi dan flexitime terhadap komitmen kerja karyawan di PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah

**Ilham Muhamad**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\* muhamadilham28199711@gmail.com

**Abstract.** This study aims to determine 1) To analyze work compensation at the PT. Sanbe Farma unit 2 sektor leuwih gajah 2) To analyze the flexitime of work at the PT. Sanbe Farma unit 2 sektor leuwih gajah 3) To analyze the work commitment of employees at the PT. Sanbe Farma unit 2 sektor leuwih gajah 4) To analyze the effect of compensation on employee work commitment at PT. Sanbe Farma unit 2, Leuwih Gajah sector. 5) To analyze the effect of job satisfaction on employee work commitment at PT. Sanbe Farma unit 2, Leuwih Gajah sector. 6) To analyze the effect of Compensation and Job Satisfaction on the work commitment of employees at PT. Sanbe Farma unit 2, Leuwih Gajah sector. The type of research used is quantitative with descriptive and verification analysis methods. In operating the calculations using the SPSS 25.0 program. The variables in this study are Work Compensation, Work Flexitime and Employee Commitment. Collecting data obtained through questionnaires, documentation, and literature study. The sampling technique is saturated sampling. The respondents of this study were employees of the PT. Sanbe Farma Foundation unit 2 in the Leuwih Gajah Bandung sector, totaling 68 people. The results of this study conclude that: Compensation of employees at PT. Sanbe Farma unit 2 in the Leuwih Gajah sector is included in the sufficient category. 2) Flexitime at PT. Sanbe Farma unit 2 in the Leuwih Gajah sector is included in the sufficient category. 3) The work commitment of employees at PT. Sanbe Farma is categorized as sufficient. 4) Compensation partially has a significant effect on employee work commitment at PT. Sanbe Farma unit 2, Leuwih Gajah sector. 5) Work flexitime partially has a significant effect on employee work commitment at PT. Sanbe Farma unit 2, Leuwih Gajah sector. 6) Compensation and Work Flexitime simultaneously have a significant effect on employee work commitment at PT. Sanbe Farma unit 2, Leuwih Gajah sector. It can be concluded that there is an influence between Compensation and Work Flexitime on the work commitment of employees at PT. Sanbe Farma unit 2, Leuwih Gajah sector.

**Keywords:** *Work Environment, Work Competence, Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Untuk menganalisis kompensasi di PT Sanbe Farma unit 2 sector Leuwih Gajah. 2) Untuk menganalisis PT Sanbe Farma unit 2 sector Leuwih Gajah. 3) Untuk menganalisis komitmen kerja karyawan PT Sanbe Farma unit 2 sector Leuwih Gajah. 4) Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen kerja karyawan PT Sanbe Farma unit 2 sector Leuwih Gajah. 5) Untuk menganalisis pengaruh Flexitime terhadap Komitmen kerja karyawan pada PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah. 6) Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Flexitime terhadap Komitmen kerja karyawan pada PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan verifikatif. Dalam mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 25.0. Variabel dalam penelitian ini Kompensasi Kerja, Flexitime Kerja dan Komitmen kerja karyawan. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh. Responden penelitian ini adalah Karyawan PT. Sanbe Farma unit 2 sektor leuwih gajah Bandung yang berjumlah 68 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: Kompensasi karyawan di PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah termasuk kategori cukup. 2) Flexitime di PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah termasuk kategori cukup. 3) Komitmen kerja karyawan di PT. Sanbe Farma termasuk kategori cukup. 4) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah. 5) Flexitime kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah. 6) Kompensasi dan Flexitime Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Flexitime Kerja terhadap Komitmen kerja karyawan di PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah.

**Kata Kunci:** *kompensasi, flexitime dan komitmen kerja karyawan.*

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang *withering* penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang *withering* mampu mengelola sumber daya-sumber daya yang lain, seperti Persaingan bisnis yang semakin ketat di period worldwide ini menuntut perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja agar kepuasan kerja karyawan tercapai sehingga mampu meningkatkan komitmen kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kinerja. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen kerja karyawan Kuntjoro (2015) merupakan perspektif yang bersifat *keperilakuan* dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*reliable lines of movement*). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan ki perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat *steadfast* terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Menurut Cahyani, Sundari and Dongoran,( 2020) Komitmen kerja karyawan di organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Komitmen karyawan adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaanya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya menurut Menurut Witcher, (2020) Seorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi, akan bekerja secara ideal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Komitmen karyawan mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Susanti dan Palupiningdyah (2016) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan salah satu hal yang membuat karyawan *faithful* dalam berkomitmen kepada perusahaan adalah pemberian kompensasi yang tepat. Menurut Pratama and Musadieq (2016) Kompensasi memiliki banyak pengertian dengan maksud dan tujuan sama, yaitu tentang balas jasa, imbalan, pengganti kontribusi dan penghargaan dalam bentuk finansial maupun non finansial atas pekerjaan yang telah terselesaikan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan, perusahaan memiliki harapan terhadap karyawannya untuk menunjukkan tingkat kesetiaan dalam memajukan perusahaan. Kompensasi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi persepsi karyawan, untuk bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Johanariah(2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik

Menurut Hada, Fanggidae and Nursiani,( 2020) menjelaskan di sisi karyawan, waktu kerja yang fleksibel akan membantu mereka untuk mendapatkan lebih banyak keseimbangan kehidupan-kerja, yang mengarah pada peningkatan motivasi kerja dengan loyalitas dan akhirnya meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan. Keseimbangan kehidupan-kerja salah satunya dapat dicapai dengan menerapkan flexitime di organisasi. Beberapa hasil perilaku seperti retensi, stres kerja, kepuasan kerja, absensi, niat berpindah, keterlibatan karyawan dan loyalitas karyawan adalah kontrol dengan memberikan flexitime dan memberikan keseimbangan kehidupan-kerja. Fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan casual terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan. Lebih lanjut, Carlson mengartikan plan adaptability sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau casual, yang memfasilitasi karyawan. Peneliti melakukan penelitian di perusahaan PT. Sanbe Farma unit 2 SEKTOR Leuwih Gajah, yang berada Jalan Raya Leuwigajah no 174, Cibeureum, Kec. Cimahi Sel., Kota Cimahi, Jawa Barat 40532. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan perusahaan PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah yang berjumlah 68 karyawan penelitian ini dilaksanakan dari September sampai oktober yang dilaksanan secara berkala, dan metode yang digunakan adalah metode spss 25 dan survei langsung pada perusahaan dengan memberikan kuisioner secara online.

Peneliti membagikan angket kepada karyawan perusahaan Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah sebanyak 10 orang dan mendapatkan hasil dari masing masing variable seperti pada tabel.Peneliti melakukan observasi dan memberikan angket kepada karyawan sebanyak 10 orang Karyawan dan mendapatkan hasil dari masing masing variable seperti pada tabel

**Tabel 1.** Indikator kompensasi di perusahaan PT. Sanbe Farma Unit 2 Sektor Leuwih Gajah

Indikator	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
Gaji	Apakah dengan penurunan gaji yang di berikan kepada karyawan membuat turunnya komitmen terhadap perusahaan	70%	30%
Tunjangan	Apakah tunjangan yang di berikan perusahaan sesuai dengan jam lembur yang di berikan perusahaan	50%	50%
Asuransi	Apakah asuransi yang di berikan sesuai dengan beban kerja yang di berikan	30%	70%

Berdasarkan tabel 1. diatas diperoleh informasi bahwa dari 3 indikator tersebut yang paling berpengaruh terhadap kompensasi yang di berikan kepada karyawan dapat dilihat pada angka indicator gaji mendapatkan hasil paling berpengaruh yaitu 70%, menandakan bahwa adanya fenomena dalam hal penurunan gaji karyawan yang di berikan perusahaan sehingga turunnya komitmen karyawan yang di berikan kepada perusahaan sehingga turunnya penjualan produk perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut berkaitan dengan kompensasi, maka penulis menentukan ini menjadi variable X dalam penelitian ini.

Mengingat sangat pentingnya masalah komitmen karyawan dengan catatan harus baik dan berprestasi, maka penulis semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut terkait kompensasi yang di berikan perusahaan dengan melakukan observasi dan memberikan angket kepada karyawan di perusahaan PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah sebanyak 10 orang dan mendapatkan variable objek

Peneliti membagikan angket kepada karyawan perusahaan Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih

Gajah sebanyak 10 orang dan mendapatkan hasil dari masing masing variable seperti pada tabel.

**Tabel 2.** Indikator pengaruh flexitime di perusahaan Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah

Indikator flexitime menurut carson 2016	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
time flexibility sistem kerja perusahaan	Apakah sistem kerja yang di berikan kepada karyawan sesuai dengan kompensasi yang di berikan?	50%	50%
place flexibility penempatan kerja yang di berikan	Disaat perusahaan melakukan work form home apakah sesuai dengan tugas yang di berikan perusahaan dan membuat meningkatnya komitmen karyawan kepada perusahaan?	50%	50%
timing flexibility pembagian waktu kerja yang di berikan	Apakah shift kerja yang di berikan perusahaan akan meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan	30%	70%

Sumber : Hasil angket Online, 2021

Berdasarkan tabel 2. diatas diperoleh informasi bahwa dari 3 indikator tersebut yang paling berpengaruh terhadap Meningkatnya pemberian system dapat dilihat pada angka indikator indikator ketiga yaitu mendapatkan hasil paling berpengaruh yaitu 30% menjawab ya dan 70%. Berdasarkan fenomena di atas penyebab turun nya komitmen karyawan kepada perusahaan adalah dengan di berlakukannya pembagian shift kerja yang tidak sesuai untuk mengurangi penyebaran virus corona, seperti contoh WFH (work from home ) akan menurunnya komitmen karyawan kepada perusahaan, seperti ketika mereka bekerja dari rumah terlihat sekali kurangnya keakraban dari para karyawan dan terkadang menghilang dari diskusi-diskusi yang telah di jadwalkan, formal ataupun nonformal berdasarkan fenomena tersebut, berkaitan dengan variable flexitime . Dengan demikian maka penulis menentukan ini sebagai variabel x dalam penelitian ini.

Untuk melihat hubungan antara kompensasi dan flexitime terhadap komitmen kerja karyawan di PT PT. SANBE FARMA UNIT 2 SEKTOR LEUWIH GAJAH, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul “kompensasi dan flexitime terhadap komitmen kerja karyawan di perusahaan PT. SANBE FARMA UNIT 2 SEKTOR LEUWIH GAJAH

## B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan verifikatif. Dalam mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 25.0. Variabel dalam penelitian ini Kompensas Kerja, Flexitime Kerja dan Komitmen kerja karyawan. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh. Responden penelitian ini adalah Karyawan PT.Sanbe Farma unit 2 sektor leuwih gajah Bandung yang berjumlah 68 orang.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas diperoleh hasil bahwa variable Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan pada Karyawan PT. Sanbe Farma Unit 2 sektor leuwih gajah. Hal ini dapat dilihat dalam rincian hasil analisis sebagai berikut:

Berdasarkan hasil Uji Validitas yang dimana dari hasil seluruh pertanyaan bernilai positif, dinyatakan Valid karena nilainya lebih besar dari rtabel dan dinyatakan realibel. Dari nilai Koefisien antara variabel Kompensasi memiliki korelasi yang sedang terhadap komitmen kerja karyawan di Karyawan PT. Sanbe Farma Unit 2 sektor leuwih gajah. hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskripsi bahwa sekitar 27 dari 68 responden dari total 28 responden menyebutkan indikator paling tertinggi adalah insentif. Menyatakan bahwa karyawan Lembaga Karyawan PT. Sanbe Farma Unit 2 sektor leuwih gajah insentif yang sesuai lembur yang sesuai dengan hasil usaha karyawan dan sesuai dengan KKB (kontrak kerja Bersama) membuat meningkatkan komitmen kerja karyawan di PT. Sanbe Farma. Dalam Uji Koefisien Determinasi menjelaskan bahwa nilai korelasi dari kompensasi berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan dari hasil perhitungan dalam Analisis Regresi Linier Sederhana antara Kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan menunjukkan bahwa didapatkan fungsi sebesar  $Y = 34,389 + 0,681X$  yang berarti bahwa jika variable kompensasi mengalami kenaikan 1% akan menyebabkan kenaikan variabel Komitmen Kerja Karyawan sebesar 0,681 dan bila  $X=0$  maka Komitmen Kerja Karyawan sebesar 34,389. Berdasarkan uji signifikansi (Uji T) menunjukkan bahwa variable Kompensasi memiliki Pengaruh Positif dan signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan. Maka dari itu Menerima  $H_a$  dan Menolak  $H_o$ . Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Setyorini, Albertha DwiSanti, Santi Anggiani, Sarfilianty (2021) menyatakan Kompensasi berpengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dan komitmen kerja karyawan di di PT. Garuda Indonesia Tbk ; Dwianto, Agung SuryaPurnamasari, Pupung Tukini, Tukini (2019) Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan dikarenakan ketika karyawan diberikan secara tepat dan sesuai dengan kinerja yang di berikan dan sesuai dengan Kontrak Kerja Bersama akan meningkatkan komitmen kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mengarahkan karyawan dituntut agar dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kompensasi yang layak dari pekerjaan yang mereka kerjakan di perusahaan sehingga meningkatkan komitmen lainnya. Hal lain yang harus diperhatikan yakni kompensasi yang sesuai akan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan seperti insentif lembur asuransi yang di berikan, tunjangan jabatan cuti tahunan. dan ini juga akan berakibat pada komitmen kerja karyawan seperti absensi, tanggung jawab, dan meningkatnya produktivitas kerja. Ketika dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kompensasi karyawan pada seorang karyawan Tinggi maka akan tercipta komitmen kerja karyawan pun akan tinggi. Karyawan pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan; Ferdian, Frengki Astadi, A Prodi, SBisnis, AdministrasiKomunikasi, Fakultas (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat) (2020) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan

#### **Pengaruh flexitime terhadap komitmen kerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas diperoleh hasil bahwa variabel Flexitime berpengaruh positif terhadap Komitmen kerja karyawan Hal ini dapat dilihat dalam rincian hasil analisis sebagai berikut:

Berdasarkan hasil Uji Validitas yang dimana dari hasil total pernyataan Valid karena nilainya lebih besar dari rtabel dan dinyatakan realibel. Dari Hasil Uji Korelasi dari nilai Koefisien antara variabel Flexitime memiliki korelasi yang rendah terhadap komitmen kerja karyawan di Karyawan PT. Sanbe Farma Unit 2 sektor leuwih gajah. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskripsi tersebut bahwa indikator yang paling besar yaitu permintaan tempat kerja yang tinggi yang dimana secara tidak langsung, karyawan secara tidak langsung mempunyai tanggung jawab dan secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja karyawan. Dikarenakan 27 dari 68 responden menyatakan bahwa karyawan Lembaga Karyawan PT. Sanbe Farma Unit 2 sektor leuwih gajah merasa pemberian flexitime yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan

meningkatkan komitmen kerja karyawan. Dalam Uji Koefisien Determinasi menjelaskan bahwa nilai korelasi dari Flexitime berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Dari hasil perhitungan dalam Analisis Regresi Linier Sederhana antara Flexitime terhadap Komitmen kerja karyawan menunjukkan bahwa didapatkan fungsi sebesar  $Y = 22.525 + 1.218X$  yang berarti bahwa jika variabel Flexitime mengalami kenaikan 1% akan menyebabkan kenaikan variabel Komitmen Kerja Karyawan sebesar 1.218 dan bila  $X=0$  maka Komitmen Kerja Karyawan sebesar 22.525. Berdasarkan Uji Signifikansi (Uji T) menunjukkan bahwa variabel Flexitime memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja karyawan maka dari itu Menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Saifullah, Fadhila Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi (2017) menyatakan Flexitime berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan, Pengaruh Flexible Work Arrangement terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction dan Intention to Stay; Yustrianthe, Rahmawati Hanny (2008) flexitime berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan diberikan kontrol untuk fleksibilitas kerja yang diberikan akan muncul komitmen kerja karyawan baik secara personal baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mengarahkan karyawannya dituntut agar dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya. Hal lain yang harus diperhatikan yakni flexitime bukan hanya akan berakibat secara positif dari setiap individu seperti meningkatnya motivasi, kinerja dan kepuasan namun juga berakibat pada organisasi seperti absensi dan meningkatnya produktivitas kerja. Ketika dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat flexitime seorang karyawan tinggi dan sesuai dengan keinginan karyawan maka akan tercipta komitmen kerja karyawanpun akan tinggi. karyawan pada; Mungkasa, Oswar Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19 flexitime berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Saran.

#### **Pengaruh kompensasi dan flexitime terhadap komitmen kerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas diperoleh hasil bahwa variable Kompensasi berpengaruh positif signifikan dan flexitime berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan di Karyawan PT. Sanbe Farma Unit 2 sektor leuwih gajah. Hal ini dapat dilihat dalam rincian hasil analisis sebagai berikut:

Berdasarkan hasil Uji Validitas yang dimana dari hasil total 25 pernyataan bernilai positif dan positif, dan dinyatakan Valid karena nilai melebihi rtabel dan dinyatakan Reliabel. Dari Hasil Uji Korelasi antara variabel Kompensasi dan Flexitime memiliki korelasi rendah dan sedang terhadap Komitmen kerja karyawan kerja di Karyawan PT. Sanbe Farma Unit 2 sektor leuwih gajah. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskripsi data bahwa indikator yang paling besar yaitu mencintai pekerjaannya, bahwa karyawan Lembaga Karyawan PT. Sanbe Farma Unit 2 sektor leuwih gajah melakukan pekerjaannya dengan efisien, Dalam Tabel Uji Koefisien Determinasi menjelaskan bahwa pengaruh Kompensasi dan Flexitime berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Dari hasil perhitungan dalam Analisis Regresi Linier berganda antara Kompensasi dan Flexitime terhadap Komitmen kerja karyawan menunjukkan bahwa didapatkan fungsi sebesar  $Y = 44,267 + 0,739X - 0,551Z$  yang berarti Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen kerja karyawan dan memiliki koefisien regresi sebesar 0,739 yang berarti apabila Kompensasi mengalami kenaikan, maka Komitmen kerja karyawan akan naik pula sebesar 0,739 dan menunjukkan bahwa variabel Flexitime Berpengaruh positif terhadap Komitmen kerja karyawan dan memiliki koefisien regresi sebesar -0,551 yang berarti apabila Flexitime mengalami kenaikan, maka Komitmen kerja karyawan akan naik pula sebesar -0,551. Dari hasil Uji F menunjukkan bahwa variable Kompensasi dan Flexitime terhadap Komitmen kerja karyawan diperoleh nilai Fhitung = 7,965 > 3,28 maka dalam tingkat kekeliruan 5% ( $\alpha = 0.05$ ) diputuskan untuk menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Iswardhani, Indri Brasit, Nurdin Mardiana, Ria (2019) Setyorini, Albertha DwiSanti, Santi Anggiani, Sarfilianty (2021)

menyatakan Kompensasi berpengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dan komitmen kerja karyawan di di PT. Garuda Indonesia Tbk, Sulawesi Tenggara, Dan Maluku; Setyorini, Albertha DwiSanti, Santi Anggiani, Sarfilianty (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan dan flexitime berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan Mungkasa, Oswar Bekerja dari Rumah(2020) (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Kerja karyawan dan flexitime dan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan . Berdasarkan Dari hasil pengujian regresi dapat dilihat bahwa flexitime lebih dominan mempengaruhi komitmen kerja karyawan. Hasil tersebut dapat diindikasikan karena meningkatnya flexitime juga dapat mengurangi potensi terjadinya mengingkat dan menurunnya kompensasi begitupun sebaliknya. Pemberian kompensasi yang sesuai karena factor work from home yang diberlakukan oleh pemerintah agar tidak meningkatnya penyebaran COVID-19. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan flexitime dan mengurangi kompensasi, agar komitmen kerja karyawan dapat dicapai dimana perusahaan juga harus turut andil memfasilitasi tercapainya itu.

#### **D. Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: Kompensasi karyawan di PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah termasuk kategori cukup. 2) Flexitime di PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah termasuk kategori cukup. 3) Komitmen kerja karyawan di PT.Sanbe Farma termasuk kategori cukup. 4) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah. 5) Flexitime kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah. 6) Kompensasi dan Flexitime Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Flexitime Kerja terhadap Komitmen kerja karyawan di PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik dan Penelitian (Vol. 106, Issue 12).
- [2] Alifah, U. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 3(2), 6.
- [3] Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM., Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 19, 133–151. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- [4] Ariani, M. A. (2018). KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT.SUMRE1CON DI KOTA BALIKPAPAN. Jurnal GeoEkonomi, 9(1), 32–44. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i1.18>
- [5] Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. Jurnal Ekonomika Dan Bisnis, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- [6] Ferdian, F., Astadi, A., Prodi, S., Bisnis, A., & Komunikasi, F. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat). Jurnal Valuta, 2(2), 268–285.
- [7] Gitleman, L. (2014). 濟無No Title No Title No Title. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 2010, 13–29.

- [8] Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>
- [9] Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- [10] Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). Pengantar Manajemen. June. <https://doi.org/10.31227/osf.io/3ub4t>
- [11] Heckman, J. J., Pinto, R., & Savelyev, P. A. (1967). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 8–40.
- [12] Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- [13] li, B. A. B., & Kompensasi, P. (n.d.). (direct compensation). 5–29.
- [14] Johanariah. (2018). Analisa Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta. Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 1–36. [http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2153/3/BAB 2.pdf](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2153/3/BAB%202.pdf)
- [15] Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118.
- [16] Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen kerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(2), 114. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19037>
- [17] Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- [18] Ningkiswari, I. A., & Wulandari, R. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 162. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.162-167>
- [19] Nugroho, W. (2018). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Komitmen Kerja Karyawan Outsourcing Di CV. X. *Eprints.Mercubuana-Yogya.Ac.Id*, 15–37. [eprints.mercubuana-yogya.ac.id](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id)
- [20] Pambudi, S., & Tecolalu, M. (2019). Pengaruh Flexi-time dan Transformational Leadership terhadap Employee Loyalty yang Dimediasi oleh Job Satisfaction pada Karyawan Generation Y. *FLEXTIME : Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 153–170.
- [21] Pandiangan, H. (2018). Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance.
- [22] Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 41. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23153>
- [23] Putri, A. D., & Prasetyo, A. P. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi ethical reguler PT. Pharos Indonesia. *Jurnal Unisba*, 1(1), 1–9.
- [24] Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- [25] Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Komitmen kerja karyawan di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p13>

- [26] Soemari, Y. B., Sapri, Maghfiroh, F., Yuniarti, Achaditani, N. M., Variyani, R., Tsabitah, A. F., Zulkarnain, A. K., Wahyuningsih, M. S. H., Nugrahaningsih, D. A. A., Akmaliah, M., Syamsul, E. S., Amanda, N. A., Lestari, D., 2021, scmidt iotc, Sumule, A., Kunchahyo, I., Leviana, F., Xue-, W., Kimia, J. T., ... Jubaidah, S. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(1), 5–7. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP/article/download/83/65%0A> <http://www.embase.com/search/results?subaction=viewrecord&from=export&id=L603546864%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1155/2015/420723%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76>
- [27] Wahyudi, K., Ruslan, M., & Chahyono. (2021). Indonesian Journal of Business and Management CAMBA KABUPATEN MAROS The Influence of Organizational Commitment and Working Environment on Employee Performance through Work Satisfaction in Government Office of Camba District Maros Regency. 3(2), 81–88.
- [28] Witcher, B. J. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title.
- [29] (Heckman et al., 1967)Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik dan Penelitian (Vol. 106, Issue 12).
- [30] Alifah, U. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 3(2), 6.
- [31] Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM., Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 19, 133–151. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- [32] Ariani, M. A. (2018). KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT.SUMRE1CON DI KOTA BALIKPAPAN. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(1), 32–44. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i1.18>
- [33] Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- [34] Ferdian, F., Astadi, A., Prodi, S., Bisnis, A., & Komunikasi, F. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Valuta*, 2(2), 268–285.
- [35] Gitleman, L. (2014). 済無No Title No Title No Title. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 2010, 13–29.
- [36] Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>
- [37] Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- [38] Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). Pengantar Manajemen. June. <https://doi.org/10.31227/osf.io/3ub4t>
- [39] Heckman, J. J., Pinto, R., & Savelyev, P. A. (1967). 済無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 8–40.

- [40] Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- [41] li, B. A. B., & Kompensasi, P. (n.d.). (direct compensation). 5–29.
- [42] Johanariah. (2018). Analisa Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta. Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 1–36. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2153/3/BAB 2.pdf>
- [43] Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118.
- [44] Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen kerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niaga*, 9(2), 114. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19037>
- [45] Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- [46] Ningkiswari, I. A., & Wulandari, R. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 162. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.162-167>
- [47] Nugroho, W. (2018). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Komitmen Kerja Karyawan Outsourcing Di CV. X. *Eprints.Mercubuana-Yogya.Ac.Id*, 15–37. [eprints.mercubuana-yogya.ac.id](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id)
- [48] Pambudi, S., & Tecoalu, M. (2019). Pengaruh Flexi-time dan Transformational Leadership terhadap Employee Loyalty yang Dimediasi oleh Job Satisfaction pada Karyawan Generation Y. *FLEXTIME : Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 153–170.
- [49] Pandiangan, H. (2018). Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance.
- [50] Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 41. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23153>
- [51] Putri, A. D., & Prasetyo, A. P. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi ethical reguler PT. Pharos Indonesia. *Jurnal Unisba*, 1(1), 1–9.
- [52] Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- [53] Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Komitmen kerja karyawan di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p13>
- [54] Soemari, Y. B., Sapri, Maghfiroh, F., Yuniarti, Achaditani, N. M., Variyani, R., Tsabitah, A. F., Zulkarnain, A. K., Wahyuningsih, M. S. H., Nugrahaningsih, D. A. A., Akmaliah, M., Syamsul, E. S., Amanda, N. A., Lestari, D., 2021, scmidt iotc, Sumule, A., Kuncahyo, I., Leviana, F., Xue-, W., Kimia, J. T., ... Jubaidah, S. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(1), 5–7. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP/article/download/83/65%0A> <http://www.embase.com/search/results?subaction=viewrecord&from=export&id=L603546864%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1155/2015/420723%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76>

- [55] Wahyudi, K., Ruslan, M., & Chahyono. (2021). Indonesian Journal of Business and Management CAMBA KABUPATEN MAROS The Influence of Organizational Commitment and Working Environment on Employee Performance through Work Satisfaction in Government Office of Camba District Maros Regency. 3(2), 81–88.
- [56] Witcher, B. J. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title.
- [57] Mahendra, I. M. D., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Maula, L., & Afrianty, L. (2017). Perceived Organizational support dan pengaruh Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction sebagai variabel intervening