

ABSTRAK

Cabang yang tersebar di berbagai daerah menjadi kekuatan terbesar PT. XYZ, hal tersebut seharusnya berbanding lurus dengan kebutuhan karyawan. Namun, sayangnya tingkat *turnover* sangat tinggi pada jabatan *Field Collection* (FC) yang bertugas untuk melakukan penagihan kepada debitur bermasalah. Hal tersebut dapat dipicu oleh tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap keterikatan karyawan jabatan FC di PT. XYZ. Penelitian ini dilakukan di cabang regional Jakarta 1, 2 dan 3, dan mengumpulkan 134 responden dengan metode penarikan sampel *Cluster Random Sampling*. Implikasi teoritis penelitian ini ialah dapat digunakan sebagai referensi ilmu pengetahuan untuk penelitian lain, serta dapat melengkapi ilmu pengetahuan terkait fleksibilitas kerja, kompensasi dan keterikatan karyawan. Sedangkan implikasi manajerialnya ialah dapat dijadikan rujukan atau pedoman untuk menyusun strategi di masa yang akan datang dalam rangka meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Pada akhir penelitian ini didapat hasil berupa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara fleksibilitas kerja terhadap keterikatan karyawan jabatan *Field Collection* (FC) di PT. XYZ, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap keterikatan karyawan jabatan *Field Collection* (FC) di PT. XYZ, serta terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap keterikatan karyawan jabatan *Field Collection* (FC) di PT. XYZ.

Kata Kunci:

Field Collection, Fleksibilitas kerja, Keterikatan Karyawan, Kompensasi