

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Dedy Wahyudi⁽¹⁾, Onsardi⁽²⁾ Yeriza Nur Permata Utama⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Universitas Muhammadiyah Bengkulu

onsardi@umb.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze how individual characteristics, job characteristics and compensation affect Employee Organizational Commitment (PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu Branch Stock Point Salebar). The sampling method is using the total sampling method. This study was conducted quantitatively descriptively and involved 44 respondents. Observation, interviews, and questionnaires were used to collect data. Instrument testing, classical assumption testing, simple linear regression, coefficient of determination (R²), and hypothesis testing (t test) and f test were used to analyze the data. This shows that individual characteristics, job characteristics and compensation have a positive and significant effect on Employee Organizational Commitment (PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu Branch Stock Point Salebar).

Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics, Compensation and Employee Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi harus meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya. Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan dan keterikatan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. di PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu Stock Point Cabang Selebar, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Karyawan seringkali mempunyai harapan tertentu mengenai kompensasi dan pengembangan pribadi yang tidak selalu sesuai dengan kenyataan yang mereka alami di tempat kerja. Misalnya karyawan mengharapkan gaji yang kompetitif dan peluang pengembangan, mereka mungkin merasa perusahaan tidak memenuhi harapan tersebut hal ini dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi. Persepsi karyawan terhadap karakteristik pekerjaan mereka, seperti tantangan, tanggung jawab dan dukungan dari atasan mungkin berbeda dari apa yang dirasakan oleh manajemen. Perbedaan tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada rendahnya komitmen organisasi. jika karyawan merasa pekerjaannya monoton, namun manajemen menganggapnya sebagai posisi strategis.

Menurut Mahayanti et al (2017) karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan situasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya

mempengaruhi komitmen organisasi. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Ciri-ciri individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda dengan orang lain. Perbedaan tersebut akan terbawa dalam dunia kerja sehingga membuat kepuasan seseorang dengan orang lain menjadi berbeda, meskipun bekerja di tempat yang sama. Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap dan minat

Individu yang merencanakan dan organisasi yang memimpin, karakteristik individu tercermin dalam kemampuan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, senioritas, warisan, lingkungan sosial, pengalaman dan nilai-nilai. Irawan (2012) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa karakteristik individu adalah minat, yaitu sikap yang membuat seseorang senang terhadap suatu objek atau gagasan.

Minat memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi karyawan berarti bahwa ketika karyawan memiliki ketertarikan yang kuat terhadap pekerjaan atau bidang tertentu, hal itu dapat meningkatkan rasa keterikatan mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang benar-benar tertarik dengan apa yang mereka lakukan cenderung lebih berkomitmen dan berkontribusi lebih baik. Selain itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap karakteristik individu karyawan. Setiap karyawan memiliki keunikan, seperti kemampuan, minat, dan latar belakang yang berbeda. Dengan memahami dan memperhatikan karakteristik ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat. Hal ini akan berujung pada peningkatan komitmen mereka terhadap organisasi.

Selain itu, karakteristik pekerjaan juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan komitmen organisasi. Namun menurut Nainggolan et al (2016) pekerjaan adalah suatu proses yang sistematis mengetahui ciri-ciri sesuatu bekerja. Berbagai informasi bisa didapat diperoleh dari analisis pekerjaan memahami tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diperlukan oleh pekerjaan. Berikut ini karakteristik pekerjaan yaitu keberagaman keterampilan artinya, ini menunjukkan seberapa jauh suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan memutuskan untuk melanjutkan keragaman keterampilan. Identitas tugas adalah pemahaman tentang semua elemen penting yang harus diidentifikasi agar tugas dapat diselesaikan dengan baik. Setiap tugas memiliki dampak yang berbeda, di mana tugas yang lebih berdampak memerlukan perhatian lebih untuk memastikan hasilnya efektif dan memuaskan.

Menurut Daneshvari et al (2013) pekerjaan yang memberikan tantangan, otonomi dan umpan balik positif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Identitas tugas mencakup elemen-elemen yang dapat diidentifikasi dan dikerjakan dari awal hingga akhir untuk mencapai hasil yang baik. Tugas ini memiliki dimensi yang menunjukkan jarak di mana pekerjaan tersebut memberikan dampak yang signifikan. Otonomi mengacu pada tingkat kebebasan yang diberikan kepada pekerja dalam melaksanakan tugas mereka. Umpan balik adalah pengukuran yang memberikan informasi tentang pencapaian tujuan pekerjaan, yang bisa menunjukkan hasil kerja yang baik atau buruk dari individu dalam suatu organisasi. Penelitian Youssef & Luthans (2007) menegaskan bahwa pekerjaan yang monoton dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan reward juga merupakan elemen penting yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Menurut Pranata et al. (2020) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memperkuat komitmennya terhadap organisasi. Pemberian kompensasi yang kompetitif dapat menumbuhkan rasa loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Samudra et al, (2014) menjelaskan kompensasi merupakan hak pekerja yang

seharusnya diterima setelah memenuhi kewajiban mereka. Kompensasi harus diberikan berdasarkan kontribusi yang dibayarkan bagi perusahaan dalam bentuk bonus, subsidi dan tunjangan sosial. Dalam sistem upah. Secara umum, kompensasi dibagi menjadi (dua) yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, dimana kompensasi pendanaan tersebut dibagi dan kompensasi non finansial.

PT. Indomarco Adi Prima merupakan perusahaan distribusi yang berperan penting dalam sektor ritel di Indonesia, termasuk sebagai pemegang lisensi jaringan toko Indomaret. dengan jaringan keagenan yang luas termasuk Cabang Bursa Bengkulu Point Selebar, perusahaan ini berdedikasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan produk sehari-hari. Menghadapi tantangan persaingan yang semakin ketat, komitmen organisasi karyawan merupakan elemen penting yang perlu diperhatikan, mengingat dampaknya terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar adalah organisasi yang terdiri dari divisi-divisi yang berisi sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. didefinisikan Misalnya jumlah karyawan di PT Indomarco Adi Prima Bengkulu Stock Point Selebar adalah: 1. Supervisor Penjualan 2. SPCS 3. SPO/SPC 4. SLM Non Mie 5. SLM Mie, 6. Picpacker 7. Driver 8. Canvassing SLM 9. Pengiriman. Jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan ini sampai dengan bulan Oktober 2024 adalah sebanyak 44 orang karyawan yang terbagi dalam beberapa departemen atau area berdasarkan pekerjaannya masing-masing.

Komitmen organisasi diartikan sebagai keterhubungan karyawan dengan nilai, tujuan dan misi perusahaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi tidak hanya memberikan kontribusi yang lebih baik, namun juga menunjukkan loyalitas yang lebih besar, sehingga dapat mengurangi tingkat resign dan ketidakhadiran. namun rendahnya tingkat komitmen organisasi di PT. Indomarco Adi Prima menjadi perhatian sehingga penting untuk mengidentifikasi faktor penyebabnya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Karakteristik individu, seperti pendidikan dan pengalaman kerja, dapat mempengaruhi pemahaman karyawan terhadap visi perusahaan. Selain itu, sistem penghargaan yang adil dan menarik memberikan kontribusi terhadap motivasi dan kepuasan karyawan, menjadi faktor penentu dalam meningkatkan komitmen mereka.

Berdasarkan hasil observasi awal saya dengan HRD pada tanggal 11 Januari 2025 pukul 10.00 WIB, di kantor PT. Indomarco adi prima cabang Bengkulu Stock Point selebar. Mendapatkan beberapa informasi mengenai komitmen organisasi terlihat bahwa tingkat komitmen karyawan di perusahaan ini masih tergolong sangat rendah. Selain penjelasan dari bapak HRD masih adapun pendapat dari beberapa karyawan salah satunya menurut bapak RH mengatakan bahwa memang komitmen organisasi masih tergolong rendah dibuktikan dengan kurangnya loyalitas karyawan, berkurangnya kualitas kerja, serta mengurangi rasa simpati sesama rekan kerja, dan juga karakteristik individu nya masih kurang memengaruhi pemahaman seperti pendidikan, usia dan pengalaman kerja di perusahaan tersebut masih minim, lalu masih ada yang mengeluhkan karakteristik pekerjaan seperti pekerja yang masih kurang puas dan merasa kurang menantang menyebabkan semua karyawan tidak puas, contohnya seperti tanggung jawab dan dukungan dari atasan yang masih sangat kurang dan kompensasi juga dapat menimbulkan ketidak puas dikalangan karyawan contohnya seperti beberapa karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima tidak sebanding dengan kontribusi yang diberikan untuk perusahaan kepada mereka.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas, terlihat jelas adanya pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen Organisasi karyawan di PT . Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar.

Sehingga penulis tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi terhadap komitmen Organisasi karyawan dengan judul penelitian: “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar”.

METODE

Populasi dan sampel

Populasi adalah suatu bidang umum yang terdiri atas objek-objek atau subjek-subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu stok point salebar yang berjumlah 44 orang.

Menurut (Sugiyono, 2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2020) Sampel penelitian ini terdiri dari PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu stok point selebar. Jadi, jumlah sampelnya adalah 44 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), Wawancara dan Ovservasi. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan apa yang ingin peneliti tanyakan dalam bentuk tertulis.

Observasi

Menurut (Sugiyono, 2020) Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara mengamati objek penelitian secara langsung dan seksama tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi terhadap komitmen Organisasi karyawan di PT . Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu stock point selebar.

Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2020) Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden sedikit atau kecil. Pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara dilakukan peneliti untuk mendapatkan data awal terkait dengan kompensasi dengan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi loyalitas karyawan. Dalam proses pengumpulan data awal yang dibutuhkan untuk Menyusun latar belakang dan permasalahan yang di angkat.

Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini angket atau kuesioner diberikan kepada Karyawan PT . Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu stock point salebar. Variabel diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial .

Tabel 1
Instrument Skala Likert

Keterangan		
Simbol	Kategori	Nilai/Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Berikut beberapa teknik analisa data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini:

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan observasi variabel penelitian dan persepsi responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut dengan menggunakan rumus rata-rata (rata-rata) (Fadjarajani et al., 2020).

$$\text{Mean} = \frac{\sum fx}{N}$$

Dimana :

F = Frekuensi jawaban responden

X = Skor jawaban responden

N = Jumlah sample

Selanjutnya, dihitung juga skala interval jawaban responden, yang bertujuan untuk memudahkan interpretasi hasil dengan rumus (Fadjarajani et al., 2020).

$$\text{Skala interval} = \frac{U-L}{k}$$

Dimana :

U = Skor jawaban tertinggi

L = Skor jawaban terendah

K = Jumlah kelas interval

Dari rumus diatas, maka skala interval yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dik :

Skor jawaban tertinggi (U) = 5

Skor jawaban terendah (L) = 1

Jumlah kelas interval (k) = 5

$$\text{Skala interval} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$$

Jadi, jarak (skala) kelas interval sebesar 0,80. Dari skala interval tersebut, selanjutnya diinterkinerjakan ke dalam rata-rata jawaban responden dengan kriteria :

Tabel 2
Skala Interval

NO.	SKOR	KETERANGAN
1.	4,20-5,00	Sangat baik
2.	3,40-4,19	Baik
3.	2,60-3,39	Cukup baik
4.	1,80-2,59	Kurang baik
5.	1,00-1,79	Tidak baik

Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial merupakan suatu teknik menganalisis data pada sebuah populasi atas bukti data sampel yang telah didapatkan. Proses analisis data dilakukan dengan cermat hingga diperoleh suatu perilaku sampel yang bisa ikut menentukan keseluruhan jumlah populasi.

Uji instrumen

Uji instrumen penelitian yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Penggunaan metode pengumpulan data dengan kuesioner, maka kesungguhan responden mengisi kuesioner merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan. Data yang telah terkumpul diuji dengan bantuan program SPSS.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran atau teknik validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2018b) . Data dikatakan valid apabila korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor setiap konstruksinya signifikan pada taraf signifikan $< 0,05$ atau $0,01$ maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018b) . Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha (α) yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0.60 .

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui keakuratan data uji, antara lain:

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018b) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residu mempunyai distribusi normal. Seperti diketahui, uji T dan uji F mengasumsikan residu mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, uji statistik tidak valid untuk sampel kecil. Uji normalitas data ini menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan software SPSS. Penggunaan uji Kolmogorov-Smirnov atau uji K-S termasuk dalam kelompok non parametrik karena peneliti belum mengetahui apakah data yang digunakan merupakan data parametrik atau bukan. Pada uji K-S data dikatakan normal apabila nilai tandanya $> 0,05$ (Lupiyoadi dan Hamdani, 2015).

Uji multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018b) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independennya. Uji multikolinearitas terlihat dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai toleransi. Jika nilai toleransi > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Masalah multikolinearitas terjadi jika nilai toleransinya <0,10 atau jika suatu variabel independen mempunyai nilai VIF >10.3.

Uji heteroskedastisitas

Menurut, (Ghozali, 2018b) model regresi linear menggunakan uji heteroskedastisitas untuk menentukan apakah ada perbedaan dalam varian dan residu antara dua kumpulan data. Dalam homoskedastisitas, varian dan residu tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, sedangkan dalam heteroskedastisitas, varian dan residu berbeda. Dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat, kita dapat menentukan kemungkinan ada heteroskedastisitas. Bergantung pada hasil bersama dengannya. Ini adalah dasar plot analisis grafik:

- a) Heteroskedastisitas diidentifikasi dengan melihat apakah ada pola yang jelas, mirip dengan gelombang, meleber, dan kemudian menyempit. Jika tidak ada pola, heteroskedastisitas tidak terjadi.
- b) Dalam situasi di mana semua titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, heteroskedastisitas tidak terjadi.

Regresi Linier Berganda

Dalam upaya untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (multiple berganda). “Analisis regresi berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas)’ dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata – rata populasi atau nilai – nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang di ketahui” (Ghozali, 2018a).

Menurut (Sugiyono, 2020), *multiple regression lineir analysis* berfungsi guna membuktikan hipotesis tentang relasi variabel bebas terhadap suatu variabel tergantung. Jadi analisis berganda di gunakan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kompensasi sebagai variabel bebas terhadap komitmen Organisasi karyawan sebagai variabel terikat mengandalkan hubungan fungsional atau kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam analisis ini untuk menghitung analisis linier berganda berdasarkan hasil perhitungan SPSS, antara lain:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan :

- | | | |
|--|---|------------------------------|
| Y | = | Komitmen Organisasi Karyawan |
| a | = | Koefisien Konsanta |
| b ₁ b ₂ b ₃ | = | Koefisien Regresi |
| X ₁ | = | Karakteristik Individu |
| X ₂ | = | Karakteristik Pekerjaan |
| X ₃ | = | Kompensasi |

Analisis koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasinya antara nol sampai satu.

Nilai (r) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Uji determinasi (r) dilakukan menggunakan program SPSS (Ghozali, 2018a).

Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan, hipotesis yang diuji adalah hipotesis satu (H_1) atau disebut juga hipotesis statistik. Banyak kalangan peneliti berpendapat bahwa, dalam banyak hal, penelitian kuantitatif lebih bersifat matematis, lebih sistematis dibandingkan penelitian kuantitatif, dan juga untuk menguji hipotesis penelitian, karena cenderung menggunakan ukuran statistik sehingga memiliki alat yang lebih obyektif.

Uji statistik t (Uji parsial)

Uji t-statistik terutama digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual menjelaskan variasi variabel dependen. Uji t memungkinkan Anda mengukur pentingnya dampak keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung setiap koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai tingkat signifikansi yang digunakan. Syarat untuk mengevaluasi hasil uji hipotesis adalah penggunaan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 1$ (Ghozali, 2018a).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Apabila t hitung $>$ t tabel dan tingkat signifikansi (α) $<$ 0,05 maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- a) Apabila t hitung $>$ t tabel dan tingkat signifikansi (α) $>$ 0,05 maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Apabila t hitung $<$ t tabel dan tingkat signifikansi (α) $>$ 0,05 maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi $<$ 0,05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel bebas. Jika nilai probabilitas signifikansi $>$ 0,05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2018a).

HASIL PENELITIAN

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu

Dari tanggapan responden terhadap variabel Karakteristik Individu. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat tertarik dengan pekerjaan mereka; ini berdampak positif pada cara mereka berpikir dan menyelesaikan tugas. Faktor penting dalam dunia kerja adalah minat dalam pekerjaan karena orang-orang yang sangat tertarik pada pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, lebih kreatif, dan lebih proaktif dalam mengatasi masalah dan mencari solusi. Selain itu, pernyataan terendah yaitu ke-1 "Keterampilan, pemahaman, dan penguasaan tugas yang dimiliki karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.," dengan nilai rata-rata 4.25 juga berkorelasi dengan

peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada organisasi secara keseluruhan. Pola pikir yang berubah membuat orang lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, bekerja secara efektif, dan memberikan kontribusi yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam tim, kebersamaan adalah kunci untuk membuat lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Orang yang mengutamakan kebersamaan cenderung lebih bekerja sama, mudah beradaptasi dalam tim, dan mampu mencapai tujuan bersama. Namun, seberapa besar prioritas individu diberikan kepada kebersamaan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh variabel seperti budaya kerja individu, pengalaman kerja sebelumnya, dan tingkat individualisme mereka. Dalam beberapa situasi, orang yang lebih mandiri mungkin lebih berkonsentrasi pada pencapaian pribadi daripada interaksi sosial di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi harus mendorong budaya kerja yang menyeimbangkan pencapaian individu dan kerja tim untuk meningkatkan produktivitas.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Karakteristik Individu adalah 4.32, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, responden memiliki karakteristik individu yang positif dalam lingkungan kerja. Dengan tingkat minat yang tinggi terhadap pekerjaan dan sikap yang cukup baik terhadap kebersamaan, karyawan diharapkan mampu bekerja secara lebih efektif dan produktif. Membangun sifat positif di tempat kerja dapat bermanfaat bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Pola pikir yang berubah dan minat yang tinggi dalam pekerjaan cenderung lebih cepat memahami tugas, mengambil inisiatif, dan bertahan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Sementara itu, kebersamaan tim yang kuat dapat meningkatkan komunikasi, memperkuat hubungan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Dengan mempertimbangkan temuan ini, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk terus meningkatkan hal-hal yang mendukung minat kerja karyawan. Misalnya, mereka dapat mempertimbangkan untuk memberikan peluang pengembangan diri, pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman, dan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai kebersamaan melalui budaya kerja yang inklusif, kegiatan tim yang produktif, dan komunikasi yang efektif. Dengan demikian, keseimbangan antara minat individu dan kerja tim dapat semakin optimal, yang menghasilkan lingkungan kerja yang lebih produktif, bersatu, dan berdaya saing tinggi.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)

Hasilnya menunjukkan bahwa kebanyakan responden percaya bahwa pekerjaan mereka terkait dengan tanggung jawab dan tugas karyawan lain di organisasi. Ini menunjukkan tingginya tingkat interdependensi tugas, di mana setiap pekerjaan memainkan peran penting dalam mendukung operasional perusahaan secara keseluruhan. Skor tinggi ini juga menunjukkan bahwa karyawan menyadari pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, yang dapat berdampak positif pada motivasi mereka untuk bekerja dan komitmen mereka kepada perusahaan.

Sementara itu pernyataan ke-2, "Saya mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan satu pekerjaan secara keseluruhan," menerima nilai rata-rata terendah, dengan skor 4.45, yang masih berada dalam kategori yang sangat baik. Meskipun masih mendapat tanggapan positif, nilainya sedikit lebih rendah daripada pernyataan lainnya, yang dapat menunjukkan bahwa fleksibilitas atau kebebasan Anda di tempat kerja mungkin terbatas. Ini mungkin menunjukkan bahwa beberapa karyawan percaya bahwa pekerjaan mereka lebih terbagi, sehingga mereka tidak selalu memiliki kesempatan untuk menyelesaikan proyek dari awal hingga akhir secara mandiri.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel Karakteristik Pekerjaan sebesar 4,52 dalam kategori sangat baik menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang positif tentang pekerjaan mereka, terutama jika berkaitan dengan tanggung jawab tambahan yang diberikan oleh perusahaan. Namun, masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam memberi karyawan lebih banyak kesempatan untuk menyelesaikan tugas secara menyeluruh. Dengan mempertimbangkan elemen ini, organisasi dapat meningkatkan fleksibilitas desain pekerjaan dan memberikan pengalaman kerja yang lebih memuaskan bagi karyawan. Pada akhirnya, ini dapat berdampak pada peningkatan produktivitas dan komitmen perusahaan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar orang yang menjawab merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan, terutama dalam hal perlindungan kesehatan dan kesejahteraan. Jika karyawan memiliki tunjangan yang memadai, mereka merasa lebih aman dan lebih setia kepada perusahaan. Ini juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan stabil. Sedangkan, pernyataan "Gaji yang saya peroleh saat ini sudah sesuai dengan standar perusahaan" dan "Bonus yang saya terima meningkatkan semangat saya dalam bekerja" masing-masing memiliki nilai rata-rata 4.66 dan masih berada dalam kategori sangat baik. Meskipun nilai ini tergolong baik, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan gaji dan bonus yang mereka terima. Namun, beberapa orang mungkin merasa kompensasi tersebut belum memenuhi harapan mereka sepenuhnya. Faktor seperti perbandingan dengan industri serupa, tingkat pengalaman kerja, dan jumlah pekerjaan yang diemban dapat memengaruhi hal ini.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompensasi adalah 4.68, yang merupakan nilai yang sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden umumnya melihat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai positif. Gaji, bonus, tunjangan, dan tempat kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun, perusahaan masih dapat mengevaluasi sistem kompensasi mereka secara berkala, terutama untuk memastikan bahwa gaji, bonus, dan fasilitas yang diberikan tetap kompetitif dan sesuai dengan harapan karyawan. Dengan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Karyawan

Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasi Karyawan, nilai rata-rata keseluruhan adalah 4.77, yang menunjukkan bahwa itu berada dalam kategori yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan umumnya sangat berkomitmen terhadap perusahaan, baik dalam hal afektif (emosi), berkelanjutan (keuntungan yang diperoleh), maupun normatif (loyalitas dan moral). Pernyataan ke-11, "Saya berusaha sepenuh hati untuk melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan", menerima nilai rata-rata tertinggi, dengan skor 4.84 dalam kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sangat berdedikasi untuk menyelesaikan tugas mereka dan menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Pekerja merasa bertanggung jawab untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja mereka, yang dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dibuat oleh perusahaan mendukung profesionalisme dan etos kerja yang tinggi.

Sementara itu, pernyataan ke-9, "Saya percaya tetap bekerja di perusahaan ini memberikan lebih banyak keuntungan daripada pindah," dan pernyataan ke-10, "Saya memiliki tanggung jawab moral untuk setia dan patuh kepada perusahaan," masing-masing menerima

skor rata-rata terendah, masing-masing 4.68 dalam kategori sangat baik. Meskipun masih dalam kategori yang sangat baik, angka ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih mempertimbangkan untuk pindah ke tempat lain jika ada kesempatan yang lebih baik. Hal ini dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti peluang kerja, kesejahteraan, atau hal-hal eksternal lainnya yang memengaruhi retensi pekerja. Selain itu, skor ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki kesadaran moral untuk tetap setia dan patuh kepada perusahaan, masih ada ruang untuk lebih banyak ikatan emosional dan keberlanjutan kerja jangka panjang.

Secara keseluruhan, dengan nilai rata-rata 4.77 yang masuk dalam kategori sangat baik, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, baik dalam melaksanakan tugas mereka maupun dalam kesetiaan mereka kepada perusahaan. Namun, perusahaan masih harus melakukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan retensi karyawan, seperti menawarkan program pengembangan karier, peningkatan layanan kesehatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung agar karyawan semakin yakin bahwa bertahan di perusahaan adalah pilihan terbaik untuk masa depan mereka. Hal ini akan meningkatkan stabilitas tenaga kerja dan kinerja umum organisasi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel (Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Kompensasi) yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan (PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Salebar). Berdasarkan estimasi regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS, tabel berikut diperoleh:

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.449	8.024		3.047	.004
	Karakteristik Individu	.523	.210	.331	2.489	.017
	Karakteristik Perkerjaan	.657	.240	.350	2.743	.009
	Kompensasi	.734	.226	.431	3.255	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Karyawan

Persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan di atas adalah sebagai berikut: $Y = 24.449 + 0.523 (X_1) + 0.657 (X_2) + 0.734 (X_3)$.

Berdasarkan persamaan regresi yang disebutkan sebelumnya, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 24.449 mempunyai arti bahwa apabila variabel karakteristik Individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan kompensasi (X_3), terhadap komitmen Organisasi karyawan (Y) sama dengan nol maka variabel komitmen Organisasi karyawan (Y) akan tetap yaitu 24.449.
2. Koefesien X_1 , sebesar 0.523 memiliki makna jika nilai variabel karakteristik Individu (X_1) naik satu satuan maka nilai komitmen Organisasi karyawan (Y) akan naik sebesar 0.523 dengan asumsi variabel karakteristik pekerjaan (X_2) dan kompensasi (X_3) dianggap tetap.
3. Koefesien X_2 , sebesar 0.657 memiliki makna jika nilai variabel karakteristik pekerjaan (X_2) naik satu satuan maka nilai komitmen Organisasi karyawan (Y) akan naik sebesar 0.657 dengan asumsi variabel karakteristik individu (X_1) dan kompensasi (X_3) dianggap tetap.

4. Koefisien X_3 , sebesar 0.734 memiliki makna jika nilai variabel kompensasi (X_3) naik satu satuan maka nilai komitmen Organisasi karyawan (Y) akan naik sebesar 0.734 dengan asumsi variabel karakteristik individu (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) dianggap tetap.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.309	3.476
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Individu				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Karyawan				

Tabel di atas menunjukan bahwa koefisien korelasi (R^2) = 0,357, yang menunjukan bahwa ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen koefisien korelasi yang besar (0,357) menunjukan bahwa ada korelasi yang tinggi antara karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) dan kompensasi (X_3) yang memberikan sumbangan nilai sebesar 0,357 atau 35,7% komitmen terhadap Organisasi karyawan (PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar). Sementara sisanya sebesar 64.3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik untuk menjelaskan pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan. Namun, ada faktor lain yang berpengaruh yang belum dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian lebih lanjut dilakukan untuk memasukkan variabel seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan tingkat kepuasan karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Digunakan uji t berikut untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat:

Tabel 5
Hasil pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.449	8.024		3.047	.004
	Karakteristik Individu	.523	.210	.331	2.489	.017
	Karakteristik Perkerjaan	.657	.240	.350	2.743	.009
	Kompensasi	.734	.226	.431	3.255	.002
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Karyawan						

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($n-k-1$) = 44-4-1 = 39 (2.022) setiap variabel sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu (X_1), memiliki nilai yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.489 > 2.022) dan (sig α = 0,017 < 0,050), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Karakteristik Individu secara positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi karyawan (PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Salebar).
2. Karakteristik Pekerjaan (X_2), memiliki nilai yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.743 > 2.022) dan (sig α = 0,009 < 0,050), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh karakteristik pekerjaan

secara positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi karyawan (PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Salebar).

- Kompensasi (X_3), memiliki nilai yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.255 > 2.022$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,002 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi karyawan (PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar).

Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Uji F berikut digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat:

Tabel 6
Hasil pengujian Hipotesis Dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.219	3	89.406	7.398	.000 ^b
	Residual	483.417	40	12.085		
	Total	751.636	43			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu						

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh f_{hitung} sebesar 7.398 dan nilai f_{tabel} sebesar 2.845 yaitu ($7.398 > 2.845$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 (Hipotesis ke empat) diterima artinya secara simultan variabel Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) (PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Salebar).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Salebar melalui penyebaran kuesioner terhadap 44 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) (PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar), sehingga dapat diperoleh hasil berikut:

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t maka diketahui bahwa Karakteristik Individu (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2.489, yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} sebesar 2.022, dan nilai signifikansi sebesar 0.017, yang lebih rendah dari batas signifikansi sebesar 0,050. Jadi, hipotesis bahwa karakteristik individu memengaruhi komitmen organisasi dapat diterima, Maka dengan itu bahwa hipotesis ke satu (H_1) dalam penelitian ini diterima. Faktor-faktor seperti pengalaman kerja, keterampilan, dorongan, dan sikap terhadap pekerjaan diwakili oleh karakteristik individu setiap karyawan. (Gani et al., 2021) menjelaskan bahwa sifat individu sangat memengaruhi komitmen kerja seseorang; individu dengan tingkat motivasi yang tinggi dan kecocokan nilai dengan perusahaan cenderung menunjukkan lebih setia dan terlibat dengan perusahaan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa orang yang memiliki sifat-sifat positif lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Selain itu, karakteristik individu mencerminkan aspek pengalaman kerja dan keterampilan, serta aspek psikologis seperti kepercayaan, persepsi, dan kepuasan kerja. Pada akhirnya, karyawan dengan lebih banyak pengalaman akan lebih kuat dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Selain itu, karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan dari perusahaan atas apa yang mereka lakukan akan lebih termotivasi untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan. Menurut penelitian tambahan yang dilakukan oleh Mowday, et al (2013) sifat individu yang kuat dalam hal kepercayaan diri, motivasi intrinsik, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ini menunjukkan bahwa komitmen tidak hanya dipengaruhi oleh hal-hal yang datang dari luar, seperti kebijakan perusahaan, tetapi juga dari hal-hal yang terjadi di dalam diri perusahaan sendiri. Selain itu, menemukan bahwa sifat positif seseorang, seperti tanggung jawab, inisiatif, dan kemampuan untuk beradaptasi, terkait dengan komitmen kerja yang tinggi.

Dalam PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar, karyawan dengan karakteristik individu yang lebih baik menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih selektif dalam merekrut karyawan dengan mempertimbangkan karakteristik individu yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Hasil penelitian ini memiliki konsekuensi praktis yang signifikan. Dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan faktor karakteristik individu. Selain memberikan motivasi kerja yang tepat, pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Program pelatihan yang mencakup keterampilan teknis maupun soft skills, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen stres, dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka dan membangun hubungan yang lebih kuat dengan perusahaan. Selain itu, organisasi dapat membuat kebijakan yang membantu karyawan bersenang-senang, seperti memberikan fleksibilitas lebih banyak, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan penghargaan atas kinerja yang baik. Memberikan insentif berbasis kinerja, pengakuan atas pencapaian individu dan tim, dan kesempatan untuk berkembang dalam karir juga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, pengelolaan karakteristik individu yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berdampak pada stabilitas dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa karakteristik individu memainkan peran penting dalam membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi mereka. Organisasi yang mampu memahami dan mengelola karakteristik individu dengan efektif akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawannya.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t maka menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X_2) memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. Ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 2.743, yang jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} 2.022, dan nilai signifikansi 0.009, yang lebih rendah dari 0.050. Oleh karena itu, hipotesis ke dua (H_2) dalam penelitian ini dapat diterima hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memengaruhi Komitmen Organisasi secara signifikan. Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan seseorang memberikan tantangan, variasi tugas, kebebasan, dan kesempatan untuk berkembang disebut sebagai karakteristik pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan tantangan kerja yang positif akan membuat karyawan lebih setia

dan lebih setia pada organisasi. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang baik akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi secara emosional dan psikologis dalam perusahaan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Morgeson dan Humphrey, (2006) menemukan bahwa fitur pekerjaan yang baik, seperti kesempatan untuk mengambil keputusan, kesempatan untuk mendapatkan dukungan dari atasan, dan variasi tugas, berkorelasi positif dengan peningkatan komitmen Organisasi. Pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan berinovasi akan meningkatkan keterlibatan dan kesetiaan mereka kepada perusahaan. Dalam PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Salebar, telah terbukti bahwa karakteristik pekerjaan yang menawarkan tantangan dan kepuasan dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan cenderung lebih lama tinggal di perusahaan dan menjadi lebih terikat dengannya jika mereka melihat bahwa pekerjaan mereka tidak monoton dan memberikan manfaat bagi pertumbuhan pribadi mereka. Keterlibatan karyawan meningkat karena hal-hal seperti peran yang jelas, kesempatan untuk maju, dan sistem kompensasi yang adil.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus membuat pekerjaan yang tidak monoton dan memberi karyawan kesempatan untuk berkembang. Menawarkan lebih banyak tugas, lebih banyak fleksibilitas, dan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat memanfaatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, memberikan kesempatan yang jelas untuk promosi, dan memastikan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan. Selain itu, perusahaan dapat menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel seperti work-life balance yang baik, yang akan membuat karyawan merasa nyaman dan mendorong mereka untuk tetap berdedikasi. Jika lingkungan kerja yang mendukung dan pekerjaan yang memiliki nilai, karyawan akan lebih merasa memiliki perusahaan dan lebih berkomitmen pada perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mengevaluasi dan mengubah desain pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dan ekspektasi karyawan dan terus meningkatkan komitmen organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X3) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3.255, yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} sebesar 2.022, dan nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih rendah dari batas signifikansi 0,050. Oleh karena itu, hipotesis bahwa kompensasi memengaruhi komitmen organisasi maka dapat dikatakan bahwa hipotesis ke tiga (H_3) dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa lebih banyak kompensasi yang diterima oleh karyawan, semakin setia mereka kepada organisasi. Salah satu komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterikatan karyawan terhadap organisasi adalah kompensasi. Jika karyawan merasa kompensasi mereka adil dan sebanding dengan usaha mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa kompensasi mereka tidak sebanding dengan usaha mereka, mereka dapat menurunkan motivasi mereka dan menurunkan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. (Milkovich, dan Newman 2013) menemukan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif akan meningkatkan kepuasan kerja dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini mendukung temuan ini.

Salah satu strategi utama untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, insentif, tunjangan, dan penghargaan berbasis kinerja. Penelitian Taylor dan Armstrong (2014)

menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan berbasis kinerja dapat meningkatkan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Salebar, kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja, kesehatan mereka, dan ikatan emosional mereka dengan perusahaan. Jika karyawan memiliki sistem kompensasi yang baik, mereka cenderung lebih memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan dan berusaha lebih keras untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan. Oleh karena itu, organisasi harus terus mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga lingkungan kerja menjadi lebih produktif dan menyenangkan. Dari sudut pandang manajemen, penelitian ini menunjukkan bahwa bisnis harus memastikan bahwa kebijakan kompensasi mereka adil, kompetitif, dan berbasis kinerja.

PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Salebar memiliki kemampuan untuk meningkatkan motivasi karyawan, memperkuat loyalitas mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan bersatu. Dengan menerapkan kebijakan kompensasi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan stabilitas tenaga kerja dalam jangka panjang.

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dengan uji f menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 7.398 lebih besar daripada nilai f_{tabel} sebesar 2.845, yaitu 7.398 lebih besar daripada 2.845. Dan nilai signifikansi 0.000 kurang dari 0.050. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan Komitmen Organisasi Karyawan (Y) di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis ke empat (H_4) dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini sejalan dengan teori yang diusulkan oleh Robbins dan Judge (2018), yang menyatakan bahwa berbagai faktor individu, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan mempengaruhi komitmen Organisasi. Meningkatkan komitmen emosional karyawan terhadap perusahaan dapat dicapai melalui karakteristik individu yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa bisnis harus mempertimbangkan karakteristik individu saat merekrut dan mengembangkan karyawan. Ini termasuk membuat lingkungan kerja yang menyenangkan dan menarik, dan memastikan sistem kompensasi yang diterapkan sesuai dengan ekspektasi dan kontribusi karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan tingkat komitmen karyawan, yang berarti kinerja dan produktivitas perusahaan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock.
2. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock.
3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock.

4. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock.
5. Berdasarkan uji koefisien kolerasi didapat nilai $R = 0,661$ menunjukkan bahwa ada korelasi yang tinggi antara karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) dan kompensasi (X_3) yang memberikan sumbangan nilai sebesar 0,661 atau 66,1% terhadap komitmen Organisasi karyawan (PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Salebar). Sementara sisanya sebesar 33.9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisel, H. H., Pranayasa, A. G., Onsardi, S., & Thadi, R. Motivation mediating effect on principals' personality, job satisfaction, and affective commitment. *Int J Eval & Res Educ ISSN, 2252(8822)*, 8822.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Aingra. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) Makassar. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 7(2), 107–115.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia, 2 (2)*.
- Arianto, D. A. N. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Economia, 11(2)*, 177. <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.7946>
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management, 5(12)*, 7590-7599.
- Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Bhatti, Komal, K. (2011). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business Amd Social Science., 2(8)*.
- Crawford, JR & Henry, JD. (2003). The Depression Anxiety Stress Scale (DASS): Normative data and latent structure in a large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology, 111–113*.
- Daneshvari, M., Roozbahani, R., & Ehsan Maleki, S. (2013). Positivistic organizational behavior and research. *European Online Journal of Natural and Social Sciences, 2(3)*, 148–155.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.

- Edison E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi (1 ?? ed.).
- Eddy Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Cetak ke sebelas.
- Ekayanti, W. et al. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. 8(2).
- Farla WK, W. (2016). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Berdasarkan Karakteristik Individu. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 14(3), 381–394. <https://media.neliti.com/media/publications/283987-analisis-kepuasan-kerja-karyawan-fakulta-60b8cabc.pdf>
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayor Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Onsardi, O., & Fintariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445.
- Mahayanti, I. G. A. K., Ayu, A. A., & Sriathi. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu. *E Journal Manajemen Unud*, 6(4), 2253–2279.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321–1339. *Journal of Applied Psychology*,
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Nainggolan, H., Ulya, Z., Kusumadewi, R. N., Selasi, D., Wahyuningsih, R. S. H., Setiawan, R., Andriani, D., Rusmardiana, A., Permata, S., Abdullah, Wahidayanti, Sofyanty, D., Utami, N. E., Sipayung, B., & Ridwan, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Pandiangan. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Turnover Intention pada Dosen Tetap STIE Inaba Bandung (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2016). *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 164–181.
- Panggabean, Mutiara S., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Bogor: Ghalia Indonesia
- Peoni, H. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). 1–15.

- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.
- Rizal, M., et al. (2014). “Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)”. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 64–79.
- Sugeng, S., & Niswah, U. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 3(1), 219–236. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v3i1.169>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Tamalero, Y., Swasto, B., & Hamid, D. (2012). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan intention to quit (studi pada karyawan PT. Manado Media Grafika). *Jurnal Profit*, 6(2), 23–31.
- Taylor., A. &. (2014). *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*. London : Kogan Page Limited.
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali unit pembangkitan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*.
- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia Pln Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 163. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i2.360>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Yusnita, N. dan Sari, I. P. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone AQUA). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi.*, 2, 23–27.