

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
(PT. INDOMARCO ADI PRIMA CABANG BENGKULU
STOCK POINT SELEBAR)**



SKRIPSI

Oleh:

YERIZA NUR PERMATA UTAMA

NPM. 2161201167

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
(PT. INDOMARCO ADI PRIMA CABANG BENGKULU
STOCK POINT SELEBAR)**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammdiyah Bengkulu**

Oleh :

**YERIZA NUR PERMATA UTAMA
NPM. 2161201167**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
(PT. INDOMARCO ADI PRIMA CABANG BENGKULU
STOCK POINT SELEBAR)**



SKRIPSI

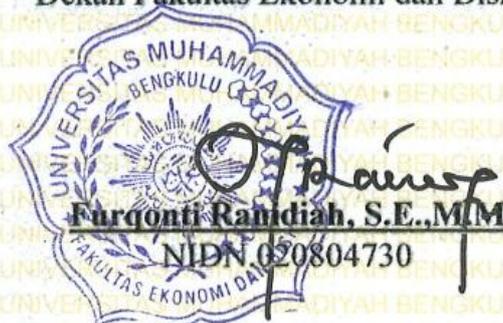
Oleh :

**YERIZA NUR PERMATA UTAMA
NPM. 2161201167**

Disetujui Oleh :
Pembimbing

Dr. Onsardi..M.M
NIDN.0201056501

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
(PT. INDOMARCO ADI PRIMA CABANG BENGKULU
STOCK POINT SALEBAR)

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Selasa
Tanggal : 24 Juni 2025

SKRIPSI

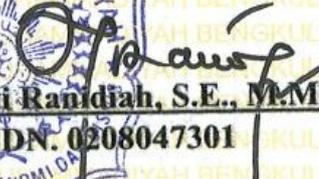
Oleh:

YERIZA NUR PERMATA UTAMA
NPM. 2161201167

Dewan Penguji:

- | | | |
|-------------------------------|---------|---------|
| 1. Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M | Ketua | (.....) |
| 2. Reni Indriani, S.E., M.M | Anggota | (.....) |
| 3. Dr. Onsardi, MM | Anggota | (.....) |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis


Furgonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya **YERIZA NUR PERMATA UTAMA** bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada program studi lainnya. Karena Karya Ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 2025



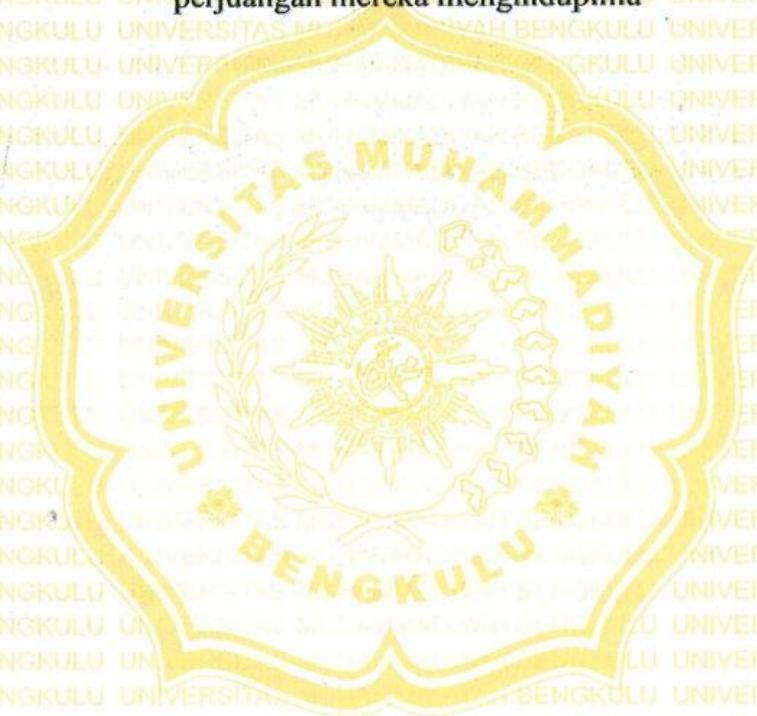
YERIZA NUR PERMATA UTAMA
NPM. 2161201167

MOTTO

“Sesungguhnya allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadan diri mereka sendiri. QS Ar Rad 11”

“Orang lain ga akan paham *struggle* dan masa sulitnya kita yang mereka ingintahu hanya dengan *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun nggak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangankan hari ini, tetap berjuang ya!”

“orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu”



PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan kepada:

“ cinta pertama dan pintu suragku, panutanku ayahanda irawan dan ibunda yeni tawati. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sampai sarjana saat ini. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku. Akuselamanya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orang tuaku.”

“ Untuk adik-adik ku, Faki Nur Fauzi dan Aletha Clarissa. Terima kasih atas dukungan serta memberikan do'a dan kasih sayang yang luar biasa.”

“ Bapak Dr. Onsardi., M.M selaku pembimbing skripsi ku. Terimakasih telah memberi bimbingan, motivasi, nasihat, dan dukungan hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini.”

” Sahabat-sahabat seperjuangan saya. Hanisa, Lisa, Pitria, Tanti, Muji, Riska, yulia, yeta, siska. Terimakasih sudah setia menemani saya dari awal perkuliahan hingga saat ini. Kalian semua adalah manusia-manusia hebat yang pernah saya temui disepanjang perjalanan hidup saya. Semoga setelah ini kebahagiaan akan terus menghampiri kalian.”

” Saudara yang di pertemukan di perantawan yang tak kalah hebatnya, Dinda salsabila kenedi, Rezki marwah indah, dan Dwi sugiarti Terima kasih sudah menjadi saudara tak sedarah. Terima kasih atas segala bantuan, waktu, suport yang luar biasa sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini, terima kasih selalu ada dalam masa-masa sulit saya.”

” Kepada teman-teman angkatan 2021 (FEB) terima kasih atas suka dan duka yang kita lalui, semoga kita semua menjadi orang yang sukses.”

” Untuk diri saya sendiri YERIZA NUR PERMATA UTAMA terimah kasih telah kaut sampai detik ini, yang mampu mengendalikan diri dari tekanan luar. Yang tidak menyerah menghadapi keadaan sesulit apapun rintangan kuliah ataupun proses penyusunan skripsi, yang mampu berdiri tegak ketika di hantam permasalahan yang ada. Terimah kasih diriku semoga tetap rendah hati, ini baru awal dari pemulaan hidup tetap semangat, kamu pasti bisa.”

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala Puji dan Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Proposal Skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar**". Sholawat dan salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Penulisan penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi dan untuk memperoleh gelar Sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, do'a dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberi bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

3. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE., M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Dr. Onsardi, MM selaku pembimbing yang telah membantu memberikan saran kepada penulis.
5. Bapak Ibu Dosen serta staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama penulis menuntut ilmu di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
6. Kepada kedua orang tua yang sangat Penulis cintai karena telah memberikan semangat bantuan baik moril dan materil serta yang selalu mendoakan.

Peneliti menyadari bahwa isi dan cara penyajian Proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna. oleh karena itu penulis membuka diri terhadap semua kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penulis jadikan sebagai acuan dalam penulisan Skripsi kedepannya. Harapan penulis semoga proposal skripsi ini dapat diterima dan dilanjutkan ke tahap penelitian. Terima Kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Bengkulu, 2025
Peneliti,



YERIZA NUR PERMATA UTAMA
NPM : 2161201167

ABSTRAK

Yeriza Nur Permata Utama, 2025, Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Pt. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar)

Pembimbing: Dr. Onsardi.,M.M

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Pt. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar). Metode pengambilan sampel adalah menggunakan total sampling method. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif deskriptif dan melibatkan 44 orang responden. Observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t) dan uji f digunakan untuk menganalisis data. Ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Pt. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar).

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan.

ABSTRACT

Yeriza Nur Permata Utama, 2025. The Influence of Individual Characteristics, Job Characteristics and Compensation on Employee Organization Commitment (Pt. Indomarco Adi Prima Bengkulu Branch Stock Point Selebar)

Supervisor: Dr. Onsardi.,M.M

The purpose of this study is to analyze how individual characteristics, job characteristics and compensation affect Employee Organization Commitment (Pt. Indomarco Adi Prima Bengkulu Branch Stock Point Selebar). 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 (R^2), 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 Organization Commitment (Pt. Indomarco Adi Prima Bengkulu Branch Stock Point Selebar).

Keywords: *Individual Characteristics, Job Characteristics, Compensation and Employee Organization Commitment*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO	vi
PERESEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Konseptual	11
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi Karyawan	11
2.1.2 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi Karyawan	13
2.1.3 Indikator Komitmen Organisasi karyawan	15
2.1.4 Karakteristik Individu	16
2.1.5 Faktor – Faktor Karakteristik Individu	19
2.1.6 Indikator Karakteristik Individu	20
2.1.7 Karakteristik Pekerjaan	21
2.1.8 Indikator Karakteristik Pekerjaan	24
2.1.9 Kompensasi	26
2.1.10 Indikator kompensasi	28
2.1.11 Pengaruh Antar Variabel	30
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	33
2.3 Kerangka Konseptual	36
2.4 Definisi Operasional.....	37
2.5 Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	40

3.2 Metode Penelitian.....	40
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data	41
3.4.1 Observasi	41
3.4.2 Wawancara	41
3.4.3 Kuesioner	42
3.5 Teknik Analisis Data	42
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	43
3.5.2 Analisis Statistik.....	44
3.5.2.1 Uji Instrumen	44
3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik	45
3.5.2.3 Regresi Linier Berganda	47
3.5.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	48
3.5.2.5 Pengujian Hipotesis	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Sejarah Umum Lokasi Penelitian.....	51
4.1.2 Karakteristik Responden Penelitian	57
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur... ..	58
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
4.1.3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	60
4.1.4 Hasil Uji Instrumen	72
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas	72
4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	73
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas	74
4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas	75
4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
4.1.6 Hasil Uji Analisa Data	77
4.1.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
4.1.6.2 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	78
4.1.6.3 Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji t	79
4.1.6.4 Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji f	80
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	81
4.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan	81
4.2.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan	84
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan	86
4.2.4 Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan	

	dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan	88
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1 Kesimpulan	89
	5.2 Saran.....	90
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

2.1	Penelitian Terdahulu	33
2.2	Definisi Operasional.....	37
3.1	Instrument Skala Likert	43
3.2	Skala Interval	45
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	59
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
4.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu (X_1).....	61
4.5	Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu (X_1)	64
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)....	64
4.7	Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)	66
4.8	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_3).....	67
4.9	Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X_3)	69
4.10	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Karyawan (Y)	69
4.11	Hasil Distribusi Variabel Komitmen Organisasi Karyawan (Y)	72
4.12	Hasil Uji Validitas Penelitian.....	73
4.13	Hasil Uji Reliabilitas Penelitian.....	74
4.14	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	75
4.15	Hasil Uji Multikolenieritas	76
4.16	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	78
4.17	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	79
4.18	Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji t	80
4.19	Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji f	81

DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.1 Kerangka Konseptual	37
4.1 Struktur Organisasi PT. Indomarco Adi Prima Cabannng Bengkulu Stock Poin Salebar	54
4.2 Hasil Uji heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>)	80

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Penelitian
3. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan
4. Hasil Ouput Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian
5. Hasil Output Tanggapan Responden Penelitian
6. Hasil Output SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 ketidak puas 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”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari landasan yang telah disusun, peneliti membedakan isu yang akan dijadikan bahan eksplorasi, yaitu:

1. Masih rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi untuk tetap bekerja di perusahaan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu stock point selebar.
2. Pemberian kompensasi yang kurang memperhatikan gaji karyawan dan tidak sesuai dengan apa yang dilakukan sehingga meningkatnya karyawan untuk berhenti bekerja dari PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu stock point selebar.
3. Karakteristik individu belum sesuai dengan hasil yang diharapkan.
4. Terlalu besarnya tanggung jawab tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

1.3 .Batasan Masalah

Untuk mempersempit ruang lingkup penelitian ini dan menghindari pembahasan yang panjang, maka peneliti hanya berfokus pada pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Stock point Indomarco Adi Prima cabang Bengkulu.

1.4 .Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh karakteristik individu seperti usia, pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di PT. Indomarco Adi Prima?
2. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen Organisasi Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar?
4. Apakah terdapat interaksi antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi yang secara kolektif mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima?

1.5 .Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, seperti usia, pendidikan, dan pengalaman kerja, terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Indomarco Adi Prima.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh karakteristik Pekerjaan terhadap komitmen Organisasi Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar.

3. Untuk menginvestigasi pengaruh kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Stock Point Selebar.
4. Untuk mengetahui interaksi antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi serta dampaknya terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima.

1.6 .Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dalam mengembangkan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam melihat pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, serta keterkaitan antara karakteristik individu, pekerjaan, dan kompensasi.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi terhadap komitmen Organisasi karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti. membantu manajemen PT. Indomarco Adi Prima dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan keterikatan karyawan. Serta dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerjanya dapat semakin baik. Dengan memahami faktor-faktor penyebab rendahnya komitmen, perusahaan

dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi tingkat risen dan absensi, yang berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi.

3. Bagi Pembaca

Pembaca, terutama di kalangan akademisi dan praktisi, dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang teori-teori yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Diharapkan Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lain di bidang manajemen sumber daya manusia, memberikan dasar untuk studi lebih lanjut tentang komitmen organisasi.