

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan bisa dikatakan dengan baik bila mereka menjalankan salah satu visi serta misi perusahaan. Pencapaian visi serta misi tersebut tidak lain hanya untuk mengelola sumber daya manusia yang berpotensi baik supaya dapat menaikkan komitmen kerja maupun organisasi karyawannya di perusahaan tersebut. Menurut (Yuyun S & Darmawati, 2020) Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi haruslah mempunyai karakteristik serta komitmen tersendiri dalam bekerja, sebab apabila suatu perusahaan Jika karyawannya tidak memiliki suatu karakteristik atau komitmen pada bekerja, maka tujuan asal suatu perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai.

Menurut Suryawan (2021) Komitmen organisasi adalah cara yang berkelanjutan bagi seorang anggota untuk menunjukkan rasa terima kasih mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Ini juga merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan. Mengelola SDM dengan baik sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional telah menjadi hal penting yang telah banyak dibahas dan diteliti sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi. Alasannya sangat sederhana: tanpa

komitmen dari anggota organisasi, visi, misi, dan tujuan organisasi apapun tidak akan tercapai. Seberapa besar komitmen karyawan terhadap perusahaan mereka sangat menentukan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana firman ALLAH dalam surat al – maidah: 1

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ ٱلْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُجَلِّي الصَّيِّدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ ٱللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ١

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, tunaikanlah janji-janji akad itu. Binatang ternak dihalalkan bagimu, kecuali yang akan dijelaskan kepadamu. Berburu hewan dilarang ketika kamu sedang menjalankan ibadah haji. Sesungguhnya ALLAH menetapkan aturan-aturan sesuai dengan kehendak-Nya”.

Pada ayat ini, ALLAH memerintahkan semua orang yang beriman untuk menjaga janji mereka baik itu janji hamba kepada ALLAH maupun janji dengan sesama manusia, termasuk janji bisnis.

Dalam konteks ini, komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut (Yuyun S & Darmawati, 2020).

Setiap perusahaan ingin karyawannya berkomitmen tinggi; komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Keyakinan dan dukungan seseorang terhadap tujuan dan misi organisasi ditunjukkan

dengan komitmen organisasi. Pekerja berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan dengan komitmen yang kuat, optimis, dan berusaha yang terbaik untuk perusahaan. Pegawai yang tidak memiliki komitmen tinggi akan memiliki disiplin yang rendah, dan pegawai yang memiliki komitmen tinggi juga akan memiliki disiplin yang rendah. Menurut (Ardiansyah & Surjanti, 2020) indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah komitmen efektif, komitmen *normative*, dan komitmen berkelanjutan. Ada dua faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi: karakter individu dan karakteristik pekerjaan (Rositonia *et al.*, 2023). Meskipun ada banyak faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi, peneliti hanya mengambil dua faktor ini, yaitu karakter individu dan karakteristik pekerjaan.

Menurut studi Hayat (2020), karakter individu, karakteristik pekerjaan, dan sifat organisasi memengaruhi tingkat komitmen individu terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang kuat sangat memengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Rositonia *et al.*, 2023) Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi termasuk karakter individu, karakteristik pekerjaan, sifat organisasi, dan pengalaman kerja. Karakteristik unik setiap orang mempengaruhi pekerjaan mereka dan tempat kerja mereka.

Karakter individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu (Hajati *et al.*, 2018). Menurut (Yuyun S & Darmawati, 2020), karakter individu berarti bahwa seseorang membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan

pengalaman masa lalunya ke dalam tatanan organisasi. Semua karakteristik ini adalah atribut yang dimiliki seseorang, dan karakteristik ini akan dibawa oleh seseorang ketika ia memasuki lingkungan baru seperti organisasi. Pemimpin harus memberikan pelatihan dan pengetahuan kepada karyawan mereka untuk meningkatkan sifat individu mereka.

Faktor selanjutnya adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah sifat yang membedakan antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya (Sugeng & Niswah, 2023). Analisis karakteristik pekerjaan, menurut (Pangestu *et al.*, 2024), Karakteristik Pekerjaan adalah faktor-faktor yang melekat pada pekerjaan yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja. Analisis pekerjaan dapat mengumpulkan berbagai informasi, termasuk tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang terkait dengan posisi tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Agri Bintang Multi Niaga untuk mengetahui pengaruh Karakter Individu serta Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Agri Bintang Multi Niaga. PT. Agri Bintang Multi Niaga merupakan perusahaan yang diterbitkan tahun 2014 yang beralamatkan di Dusun Pajaten, Desa Pajaten, Kecamatan Sidamulih Kab.

Pangandaran. Perusahaan ini bergerak dalam bidang distribusi pupuk dan Unilever.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah karakter individu dan karakteristik pekerjaan simultan terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah karakter individu berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan karakter individu dan karakteristik pekerjaan simultan terhadap komitmen organisasi
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakter individu terhadap komitmen organisasi
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik pekerjaan simultan terhadap komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dengan dengan implementasi teori yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan sebagai acuan bagi penelitian terkait karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.