BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai tingkat keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari absennya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam kondisi apa pun, serta adanya tekad untuk berpartisipasi aktif dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Yusuf & Syarif, 2018). Tingginya komitmen organisasi pada diri karyawan mendorong mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi, karena merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan pilihan dan kehendak pribadi. Keberadaan karyawan dengan komitmen tersebut berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang produktif, stabil, serta berkelanjutan dalam jangka panjang (Hadinata & Hastini, 2025).

Komitmen organisasi memiliki peranan penting karena mengikat karyawan dengan tanggung jawab serta tugas yang menjadi kewajibannya. Tingkat komitmen yang tinggi mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan serta hasil yang diharapkan organisasi (Intan et al., 2024). Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi merupakan aset berharga yang perlu dipertahankan. Dengan keberadaan karyawan tersebut, organisasi dapat menghemat biaya pelatihan bagi karyawan baru, karena karyawan yang telah lama bekerja telah memahami sistem kerja organisasi dan tidak memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada.

(Luthans, 2014) mengusulkan komitmen sebagai kombinasi dari tiga komponen. *Affective Commitment (AC)* mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap

organisasi, *Continuance Commitment (CC)* berkaitan dengan manfaat yang diperoleh atau minimnya alternatif pekerjaan lain, sedangkan *Normative Commitment (NC)* mengacu pada rasa kewajiban yang dirasakan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi. Model tiga komponen ini merupakan kerangka yang paling umum digunakan untuk mengukur konstruk komitmen organisasi. Berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, karakteristik individu, dan keterlibatan kerja, dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi.

Faktor pertama, yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi yaitu terkait kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat ditetapkan pada perilaku seseorang dalam mengimbangi pekerjaannya (Hidayanto & Kurniawan, 2022). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menampilkan sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Tingkat kepuasan tersebut dapat tercermin melalui tingkat kehadiran, pencapaian kinerja, serta kemampuan menjalin hubungan kerja dengan rekan satu organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja rendah umumnya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Pada penelitian (Sakti & Suhermin, 2024) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan (Faqih & Dessyarti, 2024) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan (Alfian & Ricky, 2025) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain kepuasan kerja, karakteristik individu juga harus diperhatikan oleh suatu organisasi. Karakteristik individu merupakan sebuah perbedaan sikap yang dimiliki seorang personal dengan personal lainnya (Robbins & Judge, 2015). Setiap individu memiliki

karakteristik yang berbeda antara satu dengan lainnya. Karakteristik individu menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi, karena pemahaman terhadap karakter setiap karyawan dapat menjadi acuan untuk menyesuaikan dan menyelaraskan hubungan antar karyawan maupun hubungan antara karyawan dengan organisasi.

Pada penelitian (Sakti & Suhermin, 2024) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian (Intan et al., 2024) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian (Rahmawati et al., 2021) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Faktor terakhir yang memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi adalah keterlibatan kerja. Aspek ini perlu mendapatkan perhatian dari organisasi, karena keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk mendukung kemajuan organisasi. Menurut (Puspita et al., 2017) Keterlibatan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan mengintegrasikan diri dengan pekerjaannya, mencurahkan waktu dan energi, serta memandang pekerjaan sebagai bagian penting dari kehidupannya. Individu dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menempatkan pekerjaannya sebagai prioritas utama. Peningkatan keterlibatan kerja berdampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi, karena karyawan terlibat secara sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas, sehingga memperoleh pengalaman yang lebih luas dan bermakna.

Pada penelitian (Sakti & Suhermin, 2024) menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian (Faqih & Dessyarti, 2024) menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya pada penelitian (Hidayanto & Kurniawan, 2022)

menemukan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Biro Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ) Sekretariat Provinsi Sumatera Barat pada dasarnya merupakan upaya pihak pengguna untuk memperoleh atau mewujudkan barang/jasa yang diperlukan melalui metode dan prosedur tertentu, sehingga tercapai kesepakatan terkait spesifikasi, harga, waktu, serta ketentuan lainnya. Biro ini berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No. 51. Pembentukan Biro PBJ bertujuan untuk mengoptimalkan dan memusatkan proses pengadaan barang dan jasa pemerintah di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Agar kegiatan di Biro PBJ dapat berjalan dengan baik, diperlukan dukungan kinerja karyawan yang kompeten di bidang masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tujuh orang karyawan Biro PBJ Sekretariat Provinsi Sumatera Barat, secara umum tingkat komitmen karyawan masih tergolong rendah. Kondisi ini terlihat pada sebagian karyawan yang kurang bersedia melakukan pengorbanan pribadi demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, dukungan aktif dan kesediaan untuk berkorban juga masih terbatas, mengingat masih banyak karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan organisasi, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja yang diharapkan dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan di instansi pemerintah dapat dilakukan melalui berbagai upaya, seperti pemberian kompensasi yang memadai, peningkatan motivasi kerja, penguatan komitmen karyawan terhadap organisasi, serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian, setelah memperoleh pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan pelaksanaan tugas, karyawan diharapkan mampu memaksimalkan tanggung jawab dan menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi di Biro PBJ Sekretariat Provinsi Sumatera Barat, ditemukan bahwa produktivitas karyawan masih rendah, yang salah satunya disebabkan oleh menurunnya tingkat kepuasan kerja pada sebagian karyawan. Wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja di Biro PBJ masih belum optimal. Kondisi ini diduga berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

Untuk mengetahui kepuasan kerja, karakteristik individu dan keterlibatan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi maka dilakukan survey awal (*offline/langsung*) terhadap 30 orang karyawan pada Biro PBJ Sekretariat Provinsi Sumatera Barat pada bulan Mei 2025 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Survey Awal
Kepuasan Kerja, Karakteristik Individu dan Keterlibatan Kerja Karyawan Terhadap
Komitmen Organisasi pada Biro PBJ Sekretariat Provinsi Sumatera Barat

Variabel X₁ : Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya jalani saat ini.	26 (86,7%)	4 (13,3%)
2.	Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya terima.	23 (76,7%)	7 (23,3%)
3.	Pimpinan saya bersikap adil dalam mengambil keputusan.	17 (56,7%)	13 (43,3%)
4.	Saya mempunyai rekan kerja yang baik.	27 (90%)	3 (10%)
5.	Saya mengetahui dengan jelas syarat dan jalur untuk mendapatkan promosi.	24 (80%)	6 (20%)
Rata-rata		78,02%	21,98%

Variabel X₂ : Karakteristik Individu

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya bersikap positif terhadap tugas yang diberikan kepada saya.	29 (96,7%)	1 (3,3%)
2.	Minat saya terhadap suatu pekerjaan dapat membantu meningkatkan pola pikir dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	29 (96,7%)	1 (3,3%)
3.	Saya tertarik untuk mempelajari hal-hal baru dalam bidang saya.	26 (86,7%)	4 (13,3%)
Rata-rata		93,36%	6,63%

Variabel X₃ : Keterlibatan Kerja

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya terlibat secara aktif dalam setiap tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.	28 (93,3%)	2 (6,7%)
2.	Pekerjaan ini adalah kepentingan utama bagi saya.	25 (83,3%)	5 (16,7%)
Rata-rata		88,3%	11,7%

Variabel Y: Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya memiliki rasa bangga dikarenakan menjadi bagian dari instansi ini.	28 (93,3%)	2 (6,7%)
2.	Saya menyadari bahwa loyalitas terhadap instansi merupakan suatu hal yang harus dilakukan.	26 (86,7%)	4 (13,3%)
3.	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk berkontribusi pada instansi ini.	26 (86,7%)	4 (13,3%)
Rata-rata		88,9%	11,1%

Sumber: Data diolah penulis pada bulan Mei 2025

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan bahwa rata-rata responden yang tidak setuju terhadap variabel kepuasan kerja adalah 21,98%. Ini menunjukkan bahwa tingkat ketidaksetujuan yang tinggi terdapat pada variabel kepuasan kerja. Hal tersebut terlihat dengan adanya masalah atau ketidaksesuaian dalam lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan. Seperti yang terlihat pada butir pernyataan nomor 3 terkait dengan pimpinan yang bersikap adil dalam mengambil keputusan terdapat 13 orang (43,3%) yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dan juga pada butir pernyataan nomor 2 terkait

dengan puas tunjangan yang diterima karyawan terdapat 7 orang (23,3%) yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Jika banyak responden menyatakan ketidakpuasan, kemungkinan besar ada aspek-aspek pada data variabel kepuasan kerja diatas yang tidak terpenuhi atau jauh dari harapan mereka. Tingginya ketidaksetujuan terhadap kepuasan kerja dibandingkan variabel lain menandakan adanya kondisi kerja yang tidak optimal yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pengalaman mereka secara keseluruhan. Ini bisa menjadi sinyal penting bagi instansi untuk melakukan evaluasi dan perbaikan dalam aspek lingkungan kerja, beban kerja, hingga hubungan interpersonal dalam organisasi.

Selanjutnya, rata-rata responden yang tidak setuju terhadap variabel karakteristik individu adalah 6,63%. Ini menunjukkan bahwa tingkat ketidaksetujuan yang kecil terdapat pada variabel karakteristik individu. Hal tersebut terlihat dengan para responden lebih cenderung setuju dengan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan karakteristik individu. Pada butir pernyataan nomor 5 terkait dengan karyawan tertarik pada hal-hal baru dibidangnya terdapat 4 karyawan (13,3%) yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Rendahnya ketidaksetujuan terhadap variabel karakteristik individu menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif terhadap kemampuan dan sikap pribadi mereka. Ini bisa diartikan bahwa masalah utama bukan terletak pada individu itu sendiri, melainkan lebih kepada lingkungan kerja atau sistem organisasi, yang tercermin dari tingginya ketidakpuasan pada variabel-variabel lain.

Rata-rata responden yang tidak setuju pada variabel keterlibatan kerja adalah 11,7%. Ini menunjukkan bahwa ketidaksetujuan yang kecil yang terdapat pada variabel keterlibatan kerja. Hal tersebut dapat terlihat pada sebagian besar responden merasa cukup terlibat secara pribadi dan emosional dalam pekerjaannya. Pada butir pernyataan nomor 3 terkait dengan

pekerjaan ini adalah kepentingan utama bagi saya terdapat 5 karyawan (16,7%) yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Rendahnya ketidaksetujuan terhadap keterlibatan kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden masih merasa bertanggung jawab dan terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan mereka secara pribadi. Ini bisa menjadi sinyal positif bahwa semangat kerja atau profesionalisme masih tinggi, meskipun faktor eksternal seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi mungkin rendah. Maka dari itu, organisasi dapat memanfaatkan keterlibatan kerja ini sebagai fondasi untuk meningkatkan aspek lain melalui perbaikan kondisi kerja dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan.

Dan yang terakhir, rata-rata responden yang tidak setuju pada variabel komitmen organisasi adalah 11,1%. Ini menunjukkan bahwa ketidaksetujuan yang cukup tinggi yang terdapat pada variabel komitmen organisasi. Hal tersebut dapat terlihat pada banyaknya responden tidak merasa terikat secara emosional, normatif atau berkelanjutan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pada butir pernyataan nomor 2 terkait dengan karyawan menyadari bahwa loyalitas terhadap instansi merupakan suatu hal yang harus dilakukan terdapat 4 karyawan (13,3%) yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dan di pernyataan nomor 3 juga meraih hasil yang sama. Ketidaksetujuan yang tinggi terhadap komitmen organisasi menandakan bahwa banyak karyawan tidak memiliki keterikatan yang kuat terhadap tempat kerja mereka, meskipun mereka mungkin memiliki karakteristik pribadi yang baik dan tetap terlibat dalam tugas mereka. Ini merupakan peringatan bagi instansi bahwa ada potensi rendahnya loyalitas dan tingginya risiko turnover jika tidak dilakukan perbaikan pada aspek hubungan kerja, penghargaan dan keterlibatan karyawan secara organisasional.

Penelitian ini mengacu pada penelitian (Sakti & Suhermin, 2024) dan (Faqih & Dessyarti, 2024). Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian tersebut dimana perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah dari objek penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini objek berupa karyawan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sumatera Barat. Variabel penelitian yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja, Karakteristik Individu dan Keterlibatan Kerja sebagai variabel independen, kemudian Komitmen Organisasi sebagai variabel dependen.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah penulis buat diatas, maka penulis menemukan masalah yang akan diteliti, diantaranya:

1. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja, Karakteristik Individu dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sumatera Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui tujuan yang akan ditemukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Karakteristik Individu dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sumatera Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan pemahaman ilmu pengetahuan penulis khususnya terkait manajemen sumber daya manusia, terlebih dapat bermanfaat sebagai bahan referensi, evaluasi dan keputusan terkait kepuasan kerja, karakteristik individu dan keterlibatan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai alat bantu dalam proses pembelajaran sumber daya manusia dan juga memberikan pembedaharaan referensi bagi kalangan akademis maupun umum.

3. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh kepuasan kerja, karakteristik individu dan keterlibatan kerja karyawan terhadap

komitmen organisasi. Diharapkan memberikan sumbangan pemikiran lain yang dapat digunakan baik untuk pelaksanaan atau evaluasi kinerja karyawan.

4. Bagi Karyawan

Dapat dijadikan sarana untuk mencari masalah atau introspeksi diri, agar tetap melaksanakan pekerjaan dengan sebagaimana mestinya.

1.5. Batasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa masalah agar pembahasan lebih terfokus dan sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian hanya memakai tiga variabel independen, yaitu kepuasan kerja, karakteristik individu dan keterlibatan kerja, serta satu variabel dependen, yaitu komitmen organisasi. Objek penelitian difokuskan pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Provinsi Sumatera Barat, sehingga hasil penelitian yang diperoleh hanya berlaku pada biro tersebut.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat agar penulisan karya ilmiah dapat diatur dan memiliki kaedah sebagaimana mestinya supaya tidak ada penyelewengan dalam pembuatan suatu karya ilmiah. Sistematika penulisan dibagi menjadi beberapa sub bab, yang akan dijabarkan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mulai gambaran paling umum hingga nantinya menjadi khusus mengacu pada bahan yang akan diteliti. Pendahuluan memiliki sub bab, antara lain: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas pokok-pokok teori mengenai penelitian yang dapat membantu penulis menjelaskan landasan teori dan teori pembantu. Tinjauan pustaka memiliki sub bab, antara lain: tinjauan pustaka, tinjauan penelitian terdahulu, pengembangan kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas mulai dari teknik pengolahan data, sampel dan data yang akan diolah dalam suatu penelitian. Metodologi penelitian memiliki sub bab, antara lain: desain penelitian, jenis data dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mulai dari analisis data dan pembahasan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dengan membandingkan hasil tersebut dengan teori acuan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini membahas ringkasan dari awal hingga akhir penelitian dengan memiliki berbagai macam keterbatasan yang di lalui dan juga saran pada penelitian tersebut.