
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) CABANG AMBON

Ventje J. Kuhuparuw

Politeknik Negeri Ambon

Jln. Ir M Putuhena, Wailela Ambon, 97233, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to identify the effect of individual characteristics and Job Satisfaction on Organizational Commitment. The analytical method used in this research using Likert scale and multiple linear regression analysis using SPSS program based on the analysis, the model used to determine the organizational commitment based SPSS output is $Y = 5654 + 0,536X1 + 0,321X2$. Results of testing the hypothesis states that the variable Characteristics of individuals and job satisfaction positive and significant impact on organizational commitment with coefficient value of 5,654.

Keywords : Individual Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment

JEL Classification : B31, J28, D29

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan jalannya kegiatan didalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Disamping itu organisasi memiliki komitmen untuk mendukung perkembangan pegawainya yaitu dengan memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, memberikan pekerjaan yang menantang, memajukan dan memberdayakan anggota organisasi serta mempromosikannya. komitmen organisasi dapat tercipta jika perusahaan memberikan dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

PT *Federal International Finance* (FIF) adalah badan usaha di luar bank dan lembaga keuangan bukan bank yang khusus didirikan untuk melakukan pembiayaan. PT. FIF juga merupakan badan usaha yang melakukan pembiayaan pengadaan barang untuk kebutuhan

konsumen dengan sistem pembayaran angsuran secara berkala. Kemampuan PT Federal International Finance (FIF) dalam menghadapi tantangan-tatangan baik yang bersifat bisnis maupun operasional ditentukan oleh banyak factor salah satunya adalah sumber daya manusia atau karyawan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai diperlukan dukungan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pengamatan dari segi usia ada beberapa fenomena yang terjadi, untuk karyawan yang mempunyai umur relatif lebih muda menganggap masih memiliki peluang yang besar diluar perusahaan sedangkan untuk karyawan yang umumnya relative agak tua lebih sedikit loyal degan perusahaan, hal tersebut juga dapat dilihat pada karyawan yang belum mempunyai tanggungan, menganggap pekerjaan yang sedang digeluti hanyalah pekerjaan sementara dikarenakan masih mencari pekerjaan yang lebih baik lagi diluar organisasi sehingga menimbulkan tingkat *turnover* yang tinggi dalam perusahaan, umumnya karyawan yang keluar dari perusahaan dikarenakan telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, seperti yang terlaht pada tabel dibawah ini :

Tabel (1) *Turn Over* Karyawan PT. Federal International Finance

Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat <i>Turnover</i>
2014	65	6
2015	71	18
2016	53	45
2017	98	32
2018	131	-

Sumber: PT. Federal International Finance Cabang Ambon

Terlihat pada tabel diatas terjadinya *turnover* karyawan, karena setiap karyawan mempunyai pandangan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang menyebabkan kepuasan dari karyawan itu berbeda pula meskipun bekerja ditempat yang sama. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang ataupun tidak menyenangkan yang berasal dari penilaian ataupun pengalaman seseorang.

Dalam penelitian ini yang menjadi faktor-faktor dari kepuasan kerja adalah kondisi kerja, supervise, gaji dan

rekan kerja yang dirasakan oleh karyawan belum sesuai dengan harapan, hal ini terlihat dari banyaknya karyawan merasa jenuh oleh karena ada beberapa karyawan sebagai penonton akibatnya bertambahnya karyawan tidak disiplin sehingga komitmen terhadap organisasi relative menurun. Penurunan komitmen terhadap organisasi dapat dilihat pada table tingkat absensi para karyawan dalam 5 bulan terakhir,

Tabel (2) Tingkat Absensi dan Jam Kerja

Bulan	Jumlah Karyawan	Presentase
Agustus	5	96%
September	9	93%
Oktober	12	91%
Nopember	16	88%
Desember	19	85%

Sumber: PT. FIF Cabang Ambon 2019 (data diolah)

Tabel diatas menunjukkan presentase kehadiran karyawan mengalami penurunan terlihat dari rata-rata absensi karyawan meningkat dari bulan Agustus sampai dengan Desember 2018. Karyawan yang tidak puas memanfaatkan kesempatan untuk tidak masuk kerja. Dijelaskan juga bahwa banyak sedikitnya karyawan yang tidak masuk kerja mengidentifikasi tentang kepuasan kerja karyawan. Masalah diatas dibuat penelitian dengan judul : "Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Federal International Finance Cabang Ambon".

Masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pada PT. Federal International Finance Cabang Ambon.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pada PT. Federal International Finance Cabang Ambon.
3. Apakah terdapat pengaruh simultan antara karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada terhadap komitmen

organisasi Pada PT. Federal International Finance Cabang Ambon.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi Pada PT. Federal International Finance Cabang Ambon.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Pada PT. Federal International Finance Cabang Ambon.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada terhadap komitmen organisasi Pada PT. Federal International Finance Cabang Ambon.

LANDASAN TEORITIS

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan proses pengambilan keputusan dalam menyewa dan menempatkan staf dalam perusahaan (Mangkuprawira, 2003:87). Perencanaan SDM merupakan langkah awal dalam menyiapkan SDM yang berkompoten sesuai bidangnya sehingga efisiensi dan efektifitas kerja dapat terwujud dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Rivai (2006:76), ada beberapa keuntungan bagi perusahaan besar yang menggunakan perencanaan SDM yaitu :

1. Integrasi yang strategis antara permintaan dan jumlah staf yang ada.
2. Pemanfaatan SDM yang tersedia secara aktif
3. Persaingan SDM dan sasaran perusahaan masa depan secara tepat guna
4. Hemat secara ekonomi dalam penerimaan para pegawai baru.
5. Memperluas informasi SDM sesuai dengan kegiatan SDM dan unit organisasi lain.
6. Permintaan dalam jumlah besar pada pasar tenaga kerja lokal akan terpenuhi.
7. Koordinasi program SDM dan kebutuhan yang tersedia.

Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka

kepada organisasi agar dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lain.

Robbins (2006:79) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia data yang diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Siagian (2008) menyatakan bahwa karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, stautus perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Faktor-faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa factor dari karakteristik individu (Morrow dalam Prayitno, 2005) antara lain :

a. Usia

Kamus umum Bahasa Indonesia (2003) menyatakan bahwa usia (umur) adalah lama waktu hidup ada (sejak dilahirkan atau diadakan).

Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterkaitan atau komitmen pada orgnisasi dibandingkan dengan yang beusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usi tuanya tersebut makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2003) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

c. Status Perkawinan

Lembaga Demografi FE-UI (2000) menyatakan bahwa status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara pria dan wanita sebagai suamimisteri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan ketuhanan Yang Maha esa.

Soekanto (2000) menyatakan bahwa Perkawinan (*marriage*) adalah ikatan yang sah antara seoamg pria dan wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban antara mereka maupun turunanannya.

d. Jumlah Tanggungan

Siagian (2008) menyatakan bahwa jumlah tanggungan adalah seluruh jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan seseorang. Berkaitan dengan tingkat absensi, jumlah tanggungan yang lebih besar akan mempunyai kecenderungan absen yang kecil, sedangkan dalam kaitannya dengan *turn over* maka semakin banyak jumlah tanggungan seseorang kecenderungan untuk pindah semakin kecil.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Greenberg dan Baron (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

Faktor-Faktor Kepuasan kerja

Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor penting kepuasan kerja adalah :

a. Kondisi Pekerjaan

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Gaji

Menurut Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa gaji merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja. Selanjutnya Nawawi (2000) menyatakan bahwa gaji bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang

telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan melalui kegiatan yang disebut bekerja.

c. Supervise

Supervise atau pengawasan merupakan fungsi penilaian terhadap pekerjaan, apakah telah memenuhi standart sesuai yang direncanakan atau terdapat penyimpangan didalamnya.

Winardi (2004) menyatakan bahwa pengawasan (*controlling*) sebagai aktivitas yang dilaksanakan oleh atasan dalam upaya memastikan hasil actual sesuai dengan yang direncanakan. Inti pengawasan adalah evaluasi yang dilakukan oleh atasan sebagai orang yang bertanggungjawab menyelaraskan rencana dengan tindakan pekerjaan.

d. Rekan Kerja yang Mendukung

Rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Salah satu tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaan setelah terpenuhinya kepuasan akan kebutuhan fisik adalah kebutuhan social. Kebutuhan sosial terwujud dalam bentuk interaksi orang-orang yang berada pada lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2003) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : (a).balas jasa yang adil dan layak; (b).penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian; (c).suasana dan lingkungan pekerjaan; (d).berat ringannya pekerjaan; (e). peralatan yang menunjang (f) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan pepaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dalam tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi (Wening, 2005). Pengertian diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap tentang loyalitas tenaga kerja kepada organisasi mereka dan sebuah proses terus-menerus yang berlanjut dimana partisipan organisasi mengungkapkan perhatian untuk organisasi dan kesuksesan yang berkelanjutan.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins 2008 (dalam Sukamo,2004,p.46) yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah :

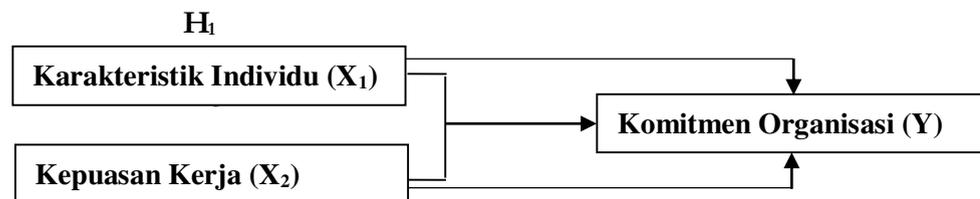
1. Kesetiaan

- Merupakan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan
- Kemauan Karyawan
Merupakan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut

Kerangka Pikir

- Kebanggaan Karyawan Pada Organisasi
Merupakan kebanggaan karyawan karena telah menjadi anggota dari organisasi

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat kerangka pikir penelitian sebagai berikut :



Gambar (1) Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan pemikiran-pemikiran tersebut, maka dapat dibuat hipotesisnya:

- Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. FIF Cabang Ambon
- Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. FIF Cabang Ambon
- Karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. FIF Cabang Ambon.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertempat di PT Federal International Finance Cabang Ambon.

Berdasarkan jenis riset, penelitian ini merupakan penelitian korelasional dan akan mengukur pengaruh variable karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Hasan M Iqbal, 2002:58) populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap dari PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Ambon sebanyak 78 dan sampel yang digunakan memakai rumus Slovin (Umar, 2008) yaitu $n = \frac{N}{1+N(e)}$. Dengan menggunakan rumus tersebut, maka jumlah sampel adalah $n = \frac{78}{1+78(0,05)} = 65$.

Jenis data kuantitatif yaitu data tentang karakteristik individu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi PT. FIF cabang Ambon data kuantitatif yaitu berupa pengambilan melalui wawancara langsung sesuai kuisisioner.

Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan satuan skala likert dengan instrument jawaban sebagai berikut : (ST) = sangat tidak setuju dengan bobot nilai 1; (TS) = tidak setuju dengan bobot nilai 2; (RR) = ragu-ragu dengan bobot nilai 3; (S) = setuju dengan bobot nilai 4; (SS) = sangat setuju dengan bobot nilai 5.

Pengujian instrument penelitian terdiri dari uji validitas dan Uji reliabilitas. Pengujian validitas terhadap kuisisioner terhadap kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Corelasi Product Moment*. Uji reliabilitas yaitu uji untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Dalam pennenelitian ini menggunakan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Untuk dapat melakukan analisa regresi berganda perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar data dapat bermakna dan bermanfaat. Peneliti melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu sebelum melakukan pengujian hipotesis. Imam Ghozali (2005:110), menyatakan bahwa uji normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi, variabel independen, dan variabel dependennya memiliki distribusi data normal atau tidak.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2005).

Uji *heteroskedastisitas* digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005). Pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan dengan korelasi spearman dengan ketentuan, jika nilai koefisien korelasi semua prediktor terhadap residual adalah $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono, 2002).

Analisa statistic deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuisisioner. Teknik analisa yang digunakan adalah model regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Persamaan regresi tersebut adalah : $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$.

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari *goodness of fit* suatu model.

Secara statistic setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik t (uji t). perhitungan statistic disebut signifikan secara statistic apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis. Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima, (ghozali, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono, 2005:109)

Tabel (3) Hasil Validitas

variabel	Nomor Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi	Probalitas	
X_1	1	0,655	0,000	0,530
	2	0,667	0,000	0,530
	3	0,605	0,000	0,530
	4	0,640	0,000	0,530
X_2	1	0,671	0,000	0,530
	2	0,768	0,000	0,530
	3	0,775	0,000	0,530
	4	0,809	0,000	0,530
	5	0,615	0,000	0,530
X_3	1	0,762	0,000	0,530
	2	0,782	0,000	0,530
	3	0,838	0,000	0,530
	4	0,733	0,000	0,530
	5	0,708	0,000	0,530

Sumber: data diolah

Hasil pengujian Validitas diatas maka terlihat bahwa semua item dalam kuisioner dikatakan valid karena $>0,530$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas satu konstruk jawaban dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,90$

Tabel (4) Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	14

Hasil pengujian diatas dapat dikatakan bahwa pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena $>0,60$

Analisa Presentase

Analisa ini bertujuan untuk mengetahui jawaban responden mengenai pernyataan variable karakteristik individu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Tabel (5) Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

	Frequency	Percent
Laki-Laki	42	64,6
Perempuan	23	35,4
Total	65	100

Sumber: data diolah

Tabel diatas menunjukkan jumlah pegawai PT. FIF Cabang Ambon berjumlah 65 Orang, berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang dengan presentase 64,6% sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 35,4%.

Tabel (6) Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan usia

	Frequency	Percent
Valid 20-25 tahun	40	61,5
26-30 tahun	22	33,8
31-35 tahun	3	4,6
Total	65	100

Sumber: data diolah

Tabel diatas terlihat usia responden yang bekerja pada PT. FIF Cabang Ambon dari 65 responden, sebanyak 40 orang berusia 20-50 tahun (61,5%), berusia 26-30 tahun sebanyak 22 orang (33,8%), berusia 31-35 tahun sebanyak 3 orang (4,6%).

Tabel (7) Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Status

	Frequency	Percent
Valid Menikah	29	44,6
Belum Menikah	36	55,4
Total	65	100

Sumber: data diolah

Tabel diatas terlihat bahwa 65 responden, sebanyak 29 orang telah menikah (44,6%) dan 36 orang belum menikah (55,4%)

Analisa Presentase berdasarkan Jawaban Responden

Hasil distribusi frekuensi mengenai jawaban 65 responden terhadap item-item pernyataan mengenai variable karakteristik individu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kuisioner seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel (8) Presentase Variabel Karakteristik Individu

Karakteristik Individu	Frekuensi									
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
X _{1,1}	23	35,4	33	50,8	9	13,8	0	0	0	0
X _{1,2}	19	29,2	34	52,9	6	9,2	6	6	0	0
X _{1,3}	22	33,8	30	46,2	6	9,1	7	7	0	0
X _{1,4}	23	35,4	27	41,5	10	15,4	5	5	0	0

Sumber: data diolah

Jawaban diatas menunjukkan karakteristik individu, hanya jawaban sangat tidak setuju yang tidak dijawab oleh responden. Tetapi jika dilihat secara keseluruhan maka jawaban yang paling dominan yaitu setuju dan sangat setuju, setelah dijumlahkan maka jawaban setuju dan

sangat setuju mempunyai jumlah yang lebih besar dari jawaban ragu-ragu dan tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel (9) Presentase Variabel Kepuasan Kerja

Karakteristik Individu	Frekuensi									
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
X _{2,1}	16	24,6	30	46,2	16	24,6	2	3,1	1	1,5
X _{2,2}	17	26,2	33	50,8	14	21,5	1	1,5	0	0
X _{2,3}	18	27,7	24	36,9	16	24,6	7	10,8	0	0
X _{2,4}	14	21,5	34	52,3	15	23,1	2	3,1	0	0
X _{2,5}	17	26,2	30	46,2	17	26,2	0	0	1	1,5

Sumber: data diolah

Jawaban variabel Kepuasan Kerja sangat bervariasi, dapat dikatakan bahwa sebagian dari responden merasa puas dalam pekerjaan mereka namun sebagian tidak puas, jika dilihat dengan seksama, jawaban setuju dan sangat

setuju yang lebih dominan dengan pekerjaan mereka, dapat dikatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel (10) Presentase Variabel Komitmen Organisasi

Karakteristik Individu	Frekuensi									
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
Y ₁	23	35,4	35	53,8	6	9,2	1	1,5	0	0
Y ₂	20	30,8	31	47,7	14	21,5	0	0	0	0
Y ₃	17	26,2	36	55,4	11	16,9	1	1,5	0	0
Y ₄	18	27,7	37	56,9	10	15,4	0	0	0	0
Y ₅	22	33,8	33	50,8	10	15,4	0	0	0	0

Sumber : data diolah

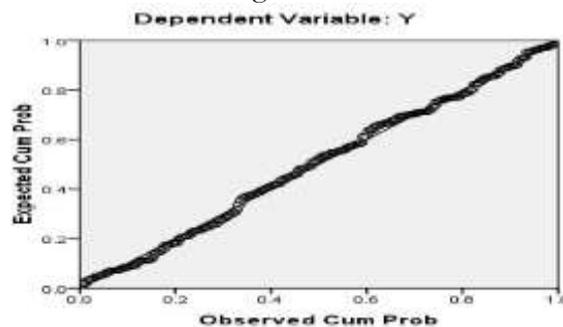
Jawaban variabel komitmen organisasi terlihat bervariasi hanya pada jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju hanya pada indikator pertama dan ketiga, sedangkan rata-rata responden menjawab dengan opsi setuju dan sangat setuju. Hal ini menggambarkan responden setuju dan sangat setuju dengan pernyataan dalam kuisioner tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Untuk dapat melakukan analisis regresi berganda perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar data-data dapat bermakna dan bermanfaat

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Grafik 1.** Uji Normalitas

Berdasarkan grafik diatas, semua variable yang digunakan telah berdistribusi normal, sebab data

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Tabel (10) Hasil uji Multikolinearitas

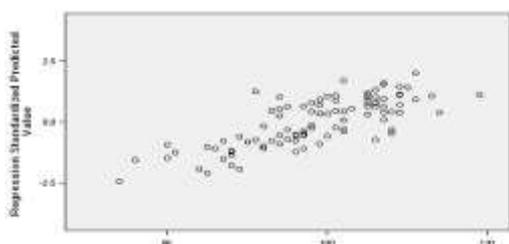
Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu	.673	1.486
Kepuasan Kerja	.673	1.486

Sumber : data diolah

Hasil pengujian diatas dapat terlihat semua variable mempunyai hasil VIF tidak lebih dari 10 dan tidak kurang

dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, sebab nilai VIF >10 maka variable tersebut dikatakan mempunyai Multikolinearitas dengan variable lainnya.

Uji Heterokedastisitas



Dependent Variable: komitmen oragnisasi

Gambar (3) Hasil Uji Heterokedastisitas

Analisa regresi Liner Berganda

Hasil analisa regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variable independen seperti dibawah ini :

Tabel (11) Hasil regresi Liner Berganda

Variable	Beta	R	R.Square	t	Sig.	F	Sig.	Ket
(constant)	5.654	0.777	0.604	3.606	0.001	47.198	0.000	
Karakteristik Individu	0.536			5.176	0.000			H ₀ diterima
Kepuasan kerja	0.321			3.784	0.000			H ₀ diterima

Sumber : data diolah

R= 0,777 R²= 0,604 F= 47,198 Sig=0,000

Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data pada tabel diatas diperoleh regresi sebagai berikut :
KO =5,654 +0,536KI + 0,321KK

Keterangan :
 KO= Komitmen Organisasi; KI= Karakteristik Individu;
 KK=Kepuasan Kerja
 Interpretasi :

1. Konstantas (a)=5,654 artinya variable karakteristik individu dan kepuasan kerja dianggap konstan maka tingkat variable komitmen organisasi (Y) sebesar 5,654
2. Koefisien b_1 (X_1) = 0,536 artinya variable individu terhadap komitmen organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,536. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi kenaikan variable karakteristik individu sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi akan naik sebesar 0,536
3. Koefisien b_2 (X_2) = 0,321 artinya variable kepuasan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,321. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi kenaikan variable kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi naik sebesar 0,321

Koefisien Determinasi

Sesuai dengan hasil perhitungan terlihat nilai statistik *R Square* adalah 0,604 atau 60,4%. Hal ini berarti 60,4% variable terikat (komitmen organisasi) dapat dijelaskan oleh variable bebas (karakteristik individu dan kepuasan kerja) sedangkan sisanya ($100\% - 60,4\% = 39,6\%$) dijelaskan oleh variable lain yaitu : kompensasi, insentif, motivasi dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Diperoleh F hitung =47,198 > F tabel = 5,025 dengan tingkat signifikan 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu karakteristik individu dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) Pada PT FIF Cabang Ambon.

Uji t

1. Variable karakteristik individu mempunyai nilai t hitung adalah 5,178 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis diterima, berarti variable karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT FIF Cabang Ambon.
2. Variable kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung adalah 3,784; probabilitas signifikan sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis diterima, berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. FIF Cabang Ambon.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis kedua (H1) menunjukkan bahwa karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT FIF cabang Ambon. Hasil uji signifikansi menunjukkan tingkat signifikansi variable karakteristik individu adalah 0,000 dimana lebih kecil dari 0,005 menunjukkan variable karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. FIF Cabang Ambon dan Hipotesis 1 diterima, yang memiliki nilai mean sebesar 16,153.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT FIF cabang Ambon. Hasil uji signifikansi menunjukkan tingkat signifikansi variable kepuasan kerja adalah 0,000 dimana lebih kecil dari 0,005 yang menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. FIF Cabang Ambon dan Hipotesis 2 diterima.

Pengaruh Karakteristik Individu dan kepuasan Kerja Terhadap komitmen Organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis kedua (H3) menunjukkan bahwa karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT FIF cabang Ambon. Hal ini dilihat dari hasil uji *f* yang menunjukkan tingkat signifikansi variable kepuasan kerja adalah 0,000 dimana lebih kecil dari 0,005 menunjukkan variable karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT FIF Cabang Ambon dan Hipotesis 3 diterima.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Variable karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. FIF cabang Ambon

2. Variable kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. FIF cabang Ambon
3. Variable karakteristik individu dan kepuasan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. FIF Cabang Ambon

Implikasi

1. PT. FIF lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga lebih mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan, juga membantu untuk lebih berkembangnya perusahaan kedepan
2. Adanya penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hal yang dianggap lebih spesifik mengenai kepuasan kerja di masing-masing perusahaan berbeda.

DAFTAR REFERENSI

- Davis, K dan Newstrom, J.H, (1996), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Penerjemah: Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gibson J.L.Ivancevich, J.M dan Donnelly Jr., J.H,(2000). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku dan Proses*. Terjemahan: Djoerban Wahid. Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam, (2000), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko T Hani, (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi III, BPFE; Yogyakarta
- Hasan M Iqbal, (2002), *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia; Jakarta
- Hasibuan Melayu, SP,(2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara; Jakarta
- Luthans, Fred, (2006). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Nitisemito Alex, (2001), *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mowday R.T, Porter, L.W,Steer.RM, 1982, *organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technician*. Journal of Applied Psychology Skill Building Approach, Fourth Edition, Jhon Wiley & Sons, New York
- Robbins, (2003), *Perilaku Organisasi* Jilid I Edisi Kesembilan, Gramedia,
- Sugiono, (2004), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- , *Statistic Untuk Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- (2007), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung