

ABSTRAK

Untuk dapat mempertahankan karyawan tetap bekerja dalam organisasi, maka perlu pemahaman dari organisasi dengan memberikan kepuasan kepada karyawan sebagai imbal balik dari apa yang telah diberikan karyawan kepada organisasi. Berpijak dari hal tersebut, karyawan PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur yang telah menerima "pemahaman" dari organisasi apakah juga memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada komitmen yang tinggi pula pada perusahaan yang nantinya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari kesempatan untuk maju, gaji, pengawasan, fasilitas, dan kondisi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen keorganisasian karyawan serta untuk mengetahui faktor kepuasan kerja mana yang berpengaruh dominan terhadap komitmen keorganisasian karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode populasi (sensus) karena jumlah karyawan HR. Area 05 hanya berjumlah 40 orang sehingga semua karyawan dijadikan responden dalam penelitian ini. Alat uji yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan alat analisis menggunakan SPSS 11.5

Setelah dilakukan pengujian, didapatkan nilai koefisien regresi dengan persamaan $Y = 0.246 + 0.150 X_1 + 0.212 X_2 + 0.207 X_3 + 0.161 X_4 + 0.204 X_5$. Simpulan yang dapat diambil dari pengujian uji F yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 39.401 dengan tingkat signifikansi uji F_{hitung} sebesar 0,000 ($p < 0.05$) adalah terdapat pengaruh secara bersama – sama antara faktor-kepuasan kerja yang terdiri dari kesempatan untuk maju, gaji, pengawasan, fasilitas, dan kondisi kerja terhadap komitmen keorganisasian karyawan. faktor kepuasan kerja yang berpengaruh dominan adalah pengawasan dengan nilai t_{hitung} 3,158. Nilai dari koefisien determinasi dari hasil perhitungan adalah 0,853. Hal ini berarti 85,3% perubahan variabel komitmen karyawan disebabkan oleh variabel kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari kesempatan untuk maju, gaji, pengawasan, fasilitas dan kondisi kerja, sedangkan sisanya yaitu 14,7 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.