

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel. Adapun variabel-variabel yang digunakan adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu (X_1), kesediaan untuk berusaha meningkatkan kemampuan diri atas nama organisasi (X_2), keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan dari organisasi (X_3). Berdasarkan teori Bill Crech (1995:393-446) dalam bukunya "Lima Pilar Manajemen Mutu Terpadu". Ada 3 variabel komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu : 1) Manfaat perbaikan produktivitas bagi karyawan, 2) Menikmati sukses bersama-sama untuk memperkokoh komitmen, 3) Mempersempit kesenjangan manajemen dan karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian *marketing* PT. Telkomsel di Surabaya. Teknik penentuan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu setiap karyawan bagian *marketing* PT. Telkomsel di Surabaya mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan persamaan $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, sehingga didapatkan hasil $Y = 0,3092 + 0,4180 X_1 + 0,4081 X_2 + 0,2229 X_3$

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa dapat diketahui bahwa secara simultan menunjukkan adanya pengaruh faktor-faktor komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan nilai F hitung (8,5378) > F tabel (2,73) serta nilai signifikan sebesar $6,461.10^{-5} < 0,05$. Secara parsial menunjukkan adanya pengaruh keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), terbukti dengan nilai t hitung (3,2103) > t tabel (1,9939) serta nilai signifikan sebesar $0,0020 < 0,05$. Secara parsial menunjukkan adanya pengaruh kesediaan untuk berusaha meningkatkan kemampuan diri atas nama organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), terbukti dengan nilai t hitung (2,8996) > t tabel (1,9939) serta nilai signifikan sebesar $0,0050 < 0,05$. Secara parsial menunjukkan adanya pengaruh keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan dari organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), terbukti dengan nilai t hitung (2,3388) > t tabel (1,9939) serta nilai signifikan sebesar $0,0222 < 0,05$.

Berdasarkan keeratan hubungan yang ditunjukkan antara faktor-faktor komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai 0,5149, yang artinya faktor-faktor komitmen organisasi memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan sebesar 51.49 % yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah cukup kuat.