

ABSTRAKSI

Salah satu aset penting yang dimiliki organisasi dan memerlukan perhatian besar dari pihak manajemen adalah aset karyawan, karena karyawan dengan segala kemampuannya merupakan penggerak semua sumber daya yang dimiliki organisasi. Meningkatkan atau menurunnya prestasi perusahaan tergantung dari sumberdaya manusia yang berada di dalamnya.

Demikian pula yang terjadi pada PT. Ciputra Surya Tbk., dimana perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perumahan. PT. Ciputra Surya Tbk., berkompetisi agar mampu terus berkembang di masa depan. Keefektifan dan keefisienan dalam memanfaatkan sumber daya manusianya menjadi tuntutan agar dapat memenangkan persaingan.

Oleh karena itu komitmen karyawan pada organisasi selayaknya mendapat perhatian serius dari perusahaan. Karena melalui komitmen tersebut diharapkan karyawan mampu menghasilkan prestasi kerja tinggi bagi karyawan dan bagi perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka menarik untuk dilakukan suatu penelitian dengan judul, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Keuangan PT. Ciputra Surya Tbk. Di Surabaya".

Pengujian dilakukan dengan menggunakan alat uji regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama :

Hasil pembuktian hipotesis pertama berdasarkan uji F menunjukkan nilai sebesar 23,208, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian pengaruh yang berarti dari Komitmen organisasi yang meliputi *Affective commitment* (komitmen afektif), *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *Normative commitment* (komitmen normatif) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan departemen keuangan PT. Ciputra Surya Tbk. di Surabaya. Hasil ini diperkuat oleh koefisien determinasi yang dilambangkan dengan R^2 . Besarnya $R^2 = 0,659$, artinya *Affective commitment* (komitmen afektif) (X_1), *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) (X_2), dan *Normative commitment* (komitmen normatif) (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan

2. Hipotesis Kedua:

Hasil pembuktian hipotesis kedua berdasarkan uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang berarti dari variabel komitmen kerja secara parsial terhadap prestasi kerja. Berdasarkan perhitungan nampak bahwa variabel *Affective commitment* (komitmen afektif) (X_1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan.