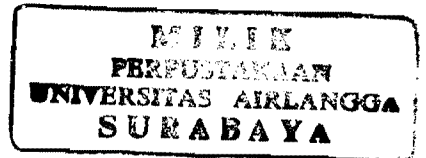


**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN  
KARYAWAN BANK JATIM CABANG UTAMA  
DI SURABAYA**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN**



**Oleh :**

**IDA MARTININGSIH  
No. Pokok : 049922941 - E**

**KEPADA  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

Lembar Pengesahan

Surabaya, 27 April 2004

Telah Diterima Dengan Baik Dan Siap Diuji

Dosen Pembimbing,



DR.Hj. Siti Sulasmi, Psi, MS.



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN  
KARYAWAN BANK JATIM CABANG UTAMA  
DI SURABAYA**

**DIAJUKAN OLEH :**  
**IDA MARTININGSIH**  
No. Pokok : 049922941 – E

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA BAIK OLEH :**

**DOSEN PEMBIMBING,**



**DR.Hj. Siti Sulasmi, Psi, MS.**

Tanggal.....*11 Juni 2004*.....

**KETUA JURUSAN,**



**Dr. H. Amiruddin Umar, SE**

Tanggal.....*10 Juni 2004*.....

## ABSTRAKSI

Organisasi yang mampu menciptakan suasana harmonis dalam wujud iklim organisasi yang mendukung dan sesuai akan membuat para karyawan mempunyai komitmen untuk tetap bekerja dalam perusahaan. Atas dasar hal itu perlu kiranya diuji iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Untuk itu dalam penelitian ini akan dikaji adanya pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan pada Bank Jatim Cabang Utama di Surabaya dengan permasalahan penelitian sebagai berikut:

“Apakah unsur-unsur iklim organisasi yang meliputi variabel struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik, dan identitas secara bersama-sama dan parsial mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan Bank Jatim Cabang Utama di Surabaya ?”

Dengan hipotesis :

“Unsur-unsur iklim organisasi yang meliputi variabel struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik, dan identitas secara bersama-sama dan parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap komitmen karyawan Bank Jatim Cabang Utama di Surabaya”.

Untuk menjawab permasalahan serta hipotesis penelitian, maka dilakukan uji statistik dengan alat uji regresi linier berganda, dengan hasil sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama :

Diterima kebenarannya. Hasil ini diperkuat oleh nilai F hitung = 50,459 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

2. Hipotesis Kedua:

Dapat diterima kebenarannya. Hal ini didasari hasil uji t hitung dan nilai signifikansinya yang nampak bahwa semua variabel bebas yang meliputi struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, kehangatan, dukungan, standart, konflik, dan identitas mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

3. Koefisien Determinasi yang dilambangkan dengan  $R^2$  Besarnya  $R^2 = 0,777$ , hal ini berarti bahwa Struktur ( $X_1$ ), Tanggung jawab ( $X_2$ ), Imbalan ( $X_3$ ), Resiko ( $X_4$ ), Kehangatan ( $X_5$ ), Dukungan ( $X_6$ ), Standar ( $X_7$ ), Konflik ( $X_8$ ), dan Identitas ( $X_9$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi (Y) sebesar 0,777 atau 77,7 %.

4. Pengaruh masing-masing variabel iklim organisasi yang terdiri dari struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, kehangatan, dukungan, standart, konflik, dan identitas secara parsial dinyatakan signifikan terhadap komitmen karyawan Bank Jatim Cabang Utama di Surabaya, dengan pengaruh terbesar atau dominan variabel tanggungjawab.