

## ABSTRAKSI

Iklm organisasi merupakan suatu faktor pengaruh yang harus dideteksi untuk mengembangkan dan mengoptimalkan komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung disebabkan oleh iklim organisasi yang baik dalam perusahaan, hal itu antara lain ditandai dengan adanya loyalitas serta pengabdian diri karyawan sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi perusahaan. Oleh karena itu, suatu iklim organisasi yang sehat akan membangun komitmen karyawan kepada tugasnya, rekan kerja dan juga organisasi

Penelitian yang dilakukan di PT.Tripoin Media Citra ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi yang meliputi dimensi struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, toleransi dan konflik (Toulson dan Smith, 1994) terhadap komitmen karyawan pada perusahaan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dimana karyawan yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini adalah karyawan telah bekerja minimal selama dua tahun dalam perusahaan. Analisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS Release 12.00 for windows*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dimensi iklim organisasi yang meliputi struktur ( $X_1$ ), tanggung jawab ( $X_2$ ), imbalan ( $X_3$ ), resiko ( $X_4$ ), toleransi ( $X_5$ ) dan konflik ( $X_6$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Tripoin Media Citra di Surabaya. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai F hitung sebesar 36,728 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,389 (pada *level of significant* sebesar 0,05). Persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,627 + 0,247X_1 + 0,196X_2 + 0,209X_3 - 0,073X_4 + 0,211X_5 + 0,059X_6 + e$$

Secara parsial dimensi iklim organisasi yang meliputi struktur ( $t_{hit} X_1 = 2,694$ ), tanggung jawab ( $t_{hit} X_2 = 2,921$ ), imbalan ( $t_{hit} X_3 = 2,419$ ), dan toleransi ( $t_{hit} X_5 = 2,797$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi karena nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,035. Sedangkan dimensi resiko ( $t_{hit} X_4 = -1,181$ ) dan konflik ( $t_{hit} X_6 = 0,850$ ) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi karena nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai t tabel. Hasil analisis menunjukkan dimensi struktur memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen karyawan pada organisasi dengan nilai beta sebesar 0,318.