

## ABSTRAK

Ketertarikan membuat penelitian ini karena komitmen organisasional karyawan merupakan salah satu aspek sikap individu yang menunjukkan sejauh mana individu mampu menjalankan peraturan yang ditetapkan dalam lingkungan organisasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Padahal kepuasan kerja merupakan simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku yang terlembagakan. Selanjutnya dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen, sebagai kekuatan indentifikasi dan keterlibatan individu pada suatu organisasi.

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi: *Independent variable*, yaitu dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari (a) *The Work Itself* (Pekerjaan itu sendiri); (b) *Pay* (Gaji/Upah); (c) *Promotion Opportunities* (Kesempatan promosi); (d) *Supervisor* (Supervisi), (e) *Co-Workers* (Rekan kerja). Sedangkan komitmen organisasional adalah *dependent variable*.

Tujuan penelitian ini adalah: pertama, mengetahui pengaruh signifikan antara dimensi dalam kepuasan kerja secara serempak terhadap komitmen organisasional; kedua, mengetahui secara parsial pengaruh yang signifikan antara dimensi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Ketiga, mengetahui pengaruh yang dominan diantara dimensi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Harapan Indo Teknik Surabaya atau disebut HARDOT.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja tersebut secara serempak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional; Kedua semua dimensi tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional; dimensi *Co-wokers* merupakan dimensi yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja.

Teknik dan analisa data yang dihasilkan adalah uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, uji t. Untuk pengolahannya menggunakan bantuan program computer SPSS 10.00 *for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan: pertama, dimensi kepuasan kerja secara serempak berhubungan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,941. Kedua, koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa pengaruh dimensi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 88,6%, sedangkan sisanya sebesar 11,4% terdapat pengaruh lain terhadap komitmen organisasional yang tidak mampu dijelaskan oleh dimensi kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis: pertama, dimensi kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 49,529 dan signifikansi hitungnya sebesar 0,000. Kedua, semua dimensi-dimensi dalam kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Pembuktiannya semua  $t_{hitung}$  dari masing-masing variabel terletak di atas  $t_{tabel}$  dan besaran taraf signifikansi tiap dimensi berada di bawah 0,05. Ketiga, dimensi *Co-Wokers* (rekan kerja) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,278.

Key Words: Kepuasan kerja, Komitmen organisasional