

## ABSTRAK

Karyawan merupakan bagian penting yang perlu dipertahankan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang tidak dapat berkomitmen, dapat meninggalkan perusahaan atau memutuskan hubungan dengan perusahaan. Komitmen karyawan dipercaya dapat mempengaruhi performa perusahaan atau organisasi, untuk itu proses menemukan kualitas sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi adalah hal yang paling penting dan menentukan. Salah satu hal yang berperan penting dalam komitmen karyawan adalah penerapan praktek manajemen sumber daya manusia kepada karyawan. Komitmen dapat dipengaruhi oleh penerapan praktek-praktek MSDM yang sesuai. Loyalitas, rasa bangga dan persamaan nilai dasar pribadi karyawan kepada perusahaan akan muncul bersamaan dengan adanya rasa komitmen. Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah variabel-variabel dalam praktek manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari pengembangan karir, tunjangan, pelatihan, dan penilaian kinerja secara signifikan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen karyawan di PT Dutakom Wibawa Putra ? Serta diantara variabel-variabel tersebut, variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap komitmen karyawan di PT Dutakom Wibawa Putra.

Untuk memecahkan permasalahan ini di atas maka pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel praktek MSDM secara signifikan terhadap komitmen karyawan di PT Dutakom Wibawa Putra. Dengan persamaan :  $Y = 0,878 + 0,163 X_1 + 0,186 X_2 + 0,213 X_3 + 0,158 X_4$

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian sebagai berikut (1) Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan apakah variabel-variabel dalam praktek manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari pengembangan karir ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_2$ ), pelatihan ( $X_3$ ), dan penilaian kinerja ( $X_4$ ) secara signifikan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen karyawan di PT Dutakom Wibawa Putra telah terbukti kebenarannya. Hal tersebut dinyatakan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64,244 dan nilai signifikansi 0,000. (2) Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa variabel tunjangan, merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap komitmen karyawan di PT Dutakom Wibawa Putra tidak terbukti kebenarannya, karena setelah dilakukan uji parsial dan hasil nilai Beta tertinggi adalah pelatihan sebesar 0,240, sehingga hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh dominan dengan variabel lainnya.