

ABSTRAK

Komitmen organisasional merupakan faktor penting bagi setiap karyawan agar dapat *loyal* pada suatu perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaannya akan dapat mengurangi tingkat *turnover intension* pada setiap periodenya. Hal ini juga membuat perusahaan dapat terus bersaing dengan perusahaan lain serta meningkatkan efektivitas kinerjanya karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik. Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan komitmen organisasional yaitu dengan membangun iklim organisasional yang kondusif bagi para karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi-dimensi dari iklim organisasional yaitu, desain organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerjasama tim, pengambilan keputusan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi. Dengan menggunakan *simple random sampling*, sebanyak 44 orang karyawan pada PT. Kereta Api Bandung bagian manajemen SDM yang menjadi sampel penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan *Multiple Regression Linier* menunjukkan bahwa desain organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata-kata kunci : komitmen organisasional, iklim organisasional, desain organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerjasama tim, pengambilan keputusan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi.

ABSTRACT

Organizational commitment is an important factor for every employee to be loyal to a company. Companies that have employees who are committed to the company will be able to reduce the rate of turnover intension in each period. It also allows the company to continue to compete with other companies as well as improve the effectiveness of employee performance, so that the company's goal can be better achieved. One attempt to do the company to be able to increase organizational commitment is to build a conducive organizational climate for its employees. This study aims to determine the influence of the dimensions of organizational climate that is, organizational design, communication, leadership, teamwork, decision making, organizational culture, job satisfaction, and motivation. By using simple random sampling, a total of 44 employees at PT. Kereta Api Bandung human resources management become part of this study sample. The results of hypothesis testing is done by using Multiple Linear Regression showed that the design of the organization and a significant positive effect on organizational commitment, organizational culture positive and significant effect on organizational commitment, decision-making and a significant positive effect on organizational commitment, motivation and significant positive effect on organizational commitment , communication and no significant positive effect on organizational commitment, leadership and significant positive effect on organizational commitment, teamwork and no significant positive effect on organizational commitment, and job satisfaction and no significant positive effect on organizational commitment.

Key words: organizational commitment, organizational climate, organizational design, communication, leadership, teamwork, decision making, organizational culture, job satisfaction, and motivation.

DAFTAR ISI

Judul Skripsi.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Lembar Pernyataan Keaslian	iii
Lembar Pernyataan Publikasi Laporan Penelitian	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak.....	vii
<i>Abstract</i>.....	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
Bab I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
Bab II Kajian Pustaka, Rerangka Pemikiran, Model dan Pengembangan Hipotesis	8
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	8
2.1.2 Komponen Iklim Organisasi	10
2.1.3 Faktor-Faktor Penentu dan Dampak Iklim Organisasional	20
2.1.4 Pengertian Komitmen Organisasional	23

2.1.5	Jenis-Jenis Komitmen Organisasional	24
2.1.6	Faktor-Faktor Penentu Komitmen Organisasional	27
2.2	Riset Empiris	30
2.3	Rerangka Pemikiran	34
2.4	Model Penelitian	35
Bab III Metode Penelitian		37
3.1	Jenis Penelitian	37
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	37
3.3	Metode Pengumpulan Data	39
3.4	Definisi Operasional Variabel	39
3.5	Pengujian Analisis Data	43
3.5.1	Pengujian Instrumen Penelitian	43
3.5.2	Pengujian Data Penelitian	44
3.5.2.1	Pengujian Normalitas	44
3.5.2.2	Pengujian Outliers	45
3.5.2.3	Pengujian Multikolinieritas	46
3.5.2.4	Pengujian Heteroskedastisitas	47
3.5.3	Pengujian Hipotesis Penelitian	48
Bab IV Analisis Data dan Hasil Penelitian		50
4.1	Hasil Analisis Deskriptif Data Responden	50
4.2	Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden	55
4.3	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	77
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis	97
4.6	Implikasi Manajerial	108
Bab V Kesimpulan dan Saran		113
5.1	Kesimpulan	113
5.2	Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang	113
Daftar Kepustakaan		115

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Riset Empiris.....	30
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 3.6 Interval Kelas	42
Tabel 4.1a Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.1b Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	50
Tabel 4.1c Responden Berdasarkan Jumlah Anak Yang Dimiliki	50
Tabel 4.1d Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.1e Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.1f Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.1g Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan	53
Tabel 4.1h Responden Berdasarkan Posisi / Bagian.....	54
Tabel 4.2a Hasil Analisis Deskriptif Desain Organisasional Responden	55
Tabel 4.2b Hasil Analisis Deskriptif Komunikasi Dalam Organisasi	58
Tabel 4.2c Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan	60
Tabel 4.2d Hasil Analisis Deskriptif Kerjasama Tim	62
Tabel 4.2e Hasil Analisis Deskriptif Pengambilan Keputusan	64
Tabel 4.2f Hasil Analisis Deskriptif Budaya	67
Table 4.2g Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.2i Hasil Analisis Deskriptif Motivasi	71
Tabel 4.2j Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Afektif	72
Tabel 4.2k Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Berkelanjutan	74
Tabel 4.2i Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Normatif.....	76
Tabel 4.3a Hasil Uji Validitas Indikator Desain Organisasi	78
Tabel 4.3b Hasil Uji Validitas Indikator Komunikasi	79
Tabel 4.3c Hasil Uji Validitas Indikator Kepemimpinan	80
Tabel 4.3d Hasil Uji Validitas Indikator Kerjasama Tim	80
Tabel 4.3e Hasil Uji Validitas Indikator Pengambilan Keputusan	81

Tabel 4.3f Hasil Uji Validitas Indikator Budaya	83
Tabel 4.3g Hasil Uji Validitas Indikator Kepuasan Kerja	84
Tabel 4.3h Hasil Uji Validitas Indikator Motivasi	85
Tabel 4.3i Hasil Uji Validitas Indikator Komitmen Afektif	85
Tabel 4.3j Hasil Uji Validitas Indikator Komitmen Berkelanjutan	86
Tabel 4.3k Hasil Uji Validitas Indikator Normatif	87
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	88
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	92
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas	94
Tabel 4.7a Hasil Analisis Multiple Regression Secara Parsial	99
Tabel 4.7b Hasil Analisis <i>Multiple Regression</i> Secara Simultan	100
Tabel 4.7c Hasil Analisis Multiple Regression Secara Simultan (II)	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Rerangka Pemikiran.....	34
Gambar 2.4 Model Penelitian	36
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Penelitian

Lampiran B Hasil Analisis Data SPSS