

## ABSTRAK

**NINA SAKINA. 2010. Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Bank “X” di Jakarta (Dibimbing oleh Dra. Sulis Mariyanti, Psi.M.Si dan Dra. Safitri, M.Si).**

Komitmen organisasi karyawan memiliki peranan penting dalam mengoptimalkan kinerja organisasi, karena kegagalan karyawan untuk menghasilkan kinerja unggul seringkali dikaitkan dengan komitmen organisasi karyawan yang rendah. PT “X” yang menjadi objek penelitian ini menunjukkan masih rendahnya komitmen karyawan yang diindikasikan dengan tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) yang relatif tinggi, yaitu 6,25 persen pada tahun 2006. Berbagai alasan yang melatarbelakangi *turnover* karyawan, seperti masalah gaji, karir, lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam organisasi. Bahkan hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa masing-masing karyawan yang berniat akan pindah mencapai 77,8 persen. Selain itu, juga banyak karyawan yang mengaku tidak mendukung budaya organisasi yang berlaku di kantor, yaitu sebanyak 66,7 persen (Hasil survei dan wawancara pribadi September 2008).

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi karyawan PT Bank “X”. Selain itu, juga bertujuan mengetahui gambaran komitmen organisasi karyawan per dimensi yang dominan dan gambaran komitmen organisasi karyawan berdasarkan data penunjang. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan analisis deskriptif. Sampel penelitiannya adalah 60 karyawan PT Bank “X” yang diambil dengan *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan alat ukur kuesioner dengan skala Likert yang dikembangkan sendiri oleh peneliti berdasarkan teori komitmen organisasi dari Allen dan Meyer. Hasil pengujian alat ukur menunjukkan 45 item valid dari 50 item pernyataan dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,968. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan SPSS Versi 15.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum karyawan pada PT Bank “X” memiliki komitmen organisasi yang tergolong rendah, sehingga mencerminkan bahwa karyawan memiliki keterikatan emosional yang rendah terhadap organisasinya. Dimensi komitmen organisasi yang dominan adalah komitmen rasional/kontinuasi, diikuti dengan komitmen afektif dan normatif. Sementara itu, gambaran komitmen organisasi karyawan berdasarkan subjek penelitian menunjukkan bahwa subjek pria lebih tinggi komitmen organisasinya, semakin tinggi usia subjek komitmen organisasinya semakin tinggi, subjek dalam status cerai lebih tinggi komitmen organisasi, semakin lama masa kerja subjek semakin tinggi komitmennya, semakin tinggi penghasilan subjek komitmen organisasinya semakin tinggi, subjek suku Batak lebih tinggi komitmen organisasinya dibandingkan suku lain, subjek yang pasangannya bekerja sebagai karyawan lebih rendah komitmennya, dan semakin banyak jumlah anak subjek semakin tinggi komitmen organisasinya.