

ABSTRAK

Pada saat ini, persaingan perusahaan jasa khususnya yang bergerak di bidang jasa dan layanan telekomunikasi terus meningkat. Dengan kondisi seperti itu suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai kesiapan yang tinggi dan yang menjadi salah satu prioritasnya adalah karyawan. Komitmen organisasi para karyawan dapat dijadikan nilai lebih yang dapat dioptimalkan oleh perusahaan. Perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang komit dibandingkan karyawan yang hanya sekedar loyal. Didukung dengan karyawan yang komit, perusahaan akan terus tumbuh dan berkembang. Hal ini bukan saja menguntungkan perusahaan dan karyawan, tetapi juga menguntungkan bagi seluruh *stakeholder*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan membentuk komitmen organisasi di kantor pusat PT TELKOM, Tbk Bandung tahun 2007, seberapa besar tingkat komitmen karyawan di kantor pusat PT TELKOM, Tbk Bandung tahun 2007, kemudian apakah ada perbedaan komitmen organisasi berdasarkan karakteristik pribadi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dimana populasi penelitian adalah karyawan di kantor pusat PT TELKOM, Tbk Bandung. Untuk kepentingan penelitian maka dilakukan penarikan sampel dengan menggunakan teknik *convenience sampling* sebanyak 100 responden. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu variabel komitmen organisasi, dengan lima sub variabel yaitu kejelasan peran, lingkungan pekerjaan, perasaan menjadi bagian dari organisasi, ketertarikan atau kegairahan terhadap pekerjaan, dan keyakinan terhadap organisasi.

Dengan analisis faktor maka dapat diketahui bahwa faktor yang paling dominan membentuk komitmen organisasi adalah faktor perasaan menjadi bagian dari organisasi dengan *eigenvalue* 6,701, kemudian dengan interpretasi skor dapat diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi sangat tinggi dengan skor rata-rata 333,125. Dengan Uji Z dapat diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin, dan dengan ANOVA dapat diketahui bahwa terdapat komitmen organisasi berdasarkan usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Untuk mempertahankan komitmen organisasi, perusahaan harus benar-benar memfokuskan pada faktor dominan yang membentuk komitmen organisasi, yaitu faktor perasaan menjadi bagian dari organisasi. Dengan terus mempertahankan indikator yang sudah kuat, yaitu senang bekerja dengan rekan-rekan sekerja, dan meningkatkan indikator yang masih lemah pengaruhnya, yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya secara maksimal.