

## ABSTRAK

Pembahasan ini mengenai komitmen organisasional yang rendah dan kinerja karyawan masih belum optimal. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis memilih menggunakan teori komitmen organisasional, yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, dengan niat memelihara keanggotaannya. Adapun indikator dari komitmen organisasional adalah: (a) komitmen afektif, (b) komitmen *continuance*, dan (c) komitmen normatif, dan menggunakan teori kinerja karyawan, yaitu dipandang sebagai hasil kerja maupun proses. Adapun indikator kinerja karyawan adalah: (a) kuantitas, (b) kualitas, (c) produktivitas, (d) ketepatan waktu, dan (d) pengawasan biaya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung, dengan teknik pengumpulan data primer menggunakan angket pada 100 responden karyawan PT. INTI (Persero) Bandung pada semua divisi dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dengan alat analisis data menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, rumus koefisien *Alpha Cronbach*, koefisien determinasi, uji t, dan regresi linier sederhana.

Hasil penelitian ini, komitmen organisasional mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan sebesar 63,3% dan koefisien determinasi sebesar 40,1% menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, sedangkan 59,9% adalah variabel lain yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini, bahwa hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung adalah memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan