**ABSTRAK**

 Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung, diperoleh bahwa budaya organisasi sudah baik/tinggi. Hal ini terlihat dari indikator-indikaror variabel komitmen organisasional dan budaya organisasi yang merupakan unsur membantu yang cukup baik.

 Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi non partisipan, dan teknik pengumpulan data yang terdiri dari observasi, wawancara, dan angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 72 orang pegawai dengan menggunakan skala linkert.

 Hambatan-hambatan yang dihadapi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung adalah sebagai berikut: Tidak adanya tanggung jawab atau komitmen yang kuat dari pegawai dalam bekerja serta koordinasi antara Kepala Dinas dengan bawahan kurang terjalin baik sehingga hal tersebut dapat menjadi hambatan dalam pencapainya tujuan program serta peningkatan budaya organisasi, Kurang Perhatiannya organisasi terhadap harapan dan keinginan dari para pegawai dalam bekerja diorganisasi, Informasi yang diberikan oleh pimpinan belum tersampaikan secara menyeluruh kepada para pegawai sebagai akibat belum maksimalnya komunikasi dua arah antara pimpinan dengan bawahan maupun sebalinkya.

 Usaha-usaha yang dilakukan untuk menangani hambatan-hambatan adalah sebagai berikut: Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung perlu lebih menjalin koordinasi yang baik dengan para pegawainya, karena bila koordinasi antara atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik akan menghasilkan tanggung jawab yang baik pula dari pegawainya dalam bekerja, Organisasi harus lebih memperhatikan harapan dan keinginan dari para pegawai dalam bekerja minimalnya memberikan rasa nyaman dan fasilitas dalam bekerja yang baik seperti sarana dan prasarana yang cukup memadai, Membuat papan pengumuman yang ditempatkan didalam ruangan yang dapat dilalui oleh setiap pegawai, sehingga informasi dapat ditulis atau ditempel di papan pengumuman yang dapat dilihat dan diketahui oleh semua pegawai.

 Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil pengolahan data dari observasi, wawancara dan angket menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara komitmen organisasional dengan budaya organisasi. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, mempunyai hubungan dengan variabel budaya organisasi, selain komitmen organisasional. Artinya hipotesis konseptual mengenai hubungan komitmen organisasional dengan budaya organisasi teruji.

**Kata Kunci : Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi**

***RINGKESAN***

*Dumasar kenging paniten peneliti di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dayeuh Bandung, ditampa yen budaya organisasi parantos baik/tinggi. Perkawis ieu katembong ti indikator-indikaror variabel komitmen organisasional sarta budaya organisasi anu mangrupa unsur ngabantuan anu cekap sae.*

*Padika anu dipake dina panalungtikan ieu teh padika asosiatif, teknik panalungtikan anu dipake nyaeta panalungtikan kepustakaan sarta panalungtikan lapang anu ngawengku observasi non partisipan, sarta teknik pengumpulan data anu diwangun ti observasi, wawancara, sarta angket anu disebarkeun ka responden saloba 72 jalmi pagawe kalawan ngagunakeun skala linkert.*

*Tahanan-tahanan anu disanghareupan pegawe Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dayeuh Bandung nyaeta minangka berikut: Henteu kitu kaayaanana tanggel waler atawa komitmen anu kiat ti pagawe dina didamel sarta koordinasi antawis Mastaka Dinas kalawan bawahan kirang terjalin sae ku kituna perkawis kasebat iasa barobah kaayaan tahanan dina pencapainya tujuan program sarta kanaekan budaya organisasi, Kirang Perhatian na organisasi ka harepan sarta kahayang ti para pagawe dina didamel diorganisasi, Informasi anu dibikeun ku pupuhu teu acan tersampaikan sacara menyeluruh ka para pagawe minangka alatan teu acan maksimalnya komunikasi dua arah antawis pupuhu kalawan bawahan atawa sawangsulna.*

*Usaha-usaha anu dipigawe kanggo ngaluuhan tahanan-tahanan nyaeta minangka berikut: Mastaka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dayeuh Bandung peryogi langkung menjalin koordinasi anu sae kalawan para pagawe na,margi lamun koordinasi antawis atasan sarta bawahan iasa terjalin kalawan sae bade ngahasilkeun tanggel waler anu sae deui ti pagawe na dina didamel,Organisasi kedah langkung nengetan harepan sarta kahayang ti para pagawe dina didamel saeutikna na mikeun rasa merenah sarta fasilitas dina didamel anu sae sepertos sarana sarta prasarana anu cekap nyukupan,Midamel papan bewara anu ditempatkeun didalam rohangan anu iasa diliwatan ku saban pagawe,ku kituna informasi iasa ditulis atawa ditempel di papan bewara anu iasa ditingali sarta dipikanyaho ku sadaya pagawe.*

*Kacindekan anu iasa peneliti kemukakan dumasar kenging pengolahan data ti observasi, wawancara sarta angket nembongkeun yen aya hubungan anu kiat pisan sarta positip antawis komitmen organisasional kalawan budaya organisasi. Sedengkeun faktor sanes anu henteu terdefinisi, ngagaduhan hubungan kalawan variabel budaya organisasi,jabi komitmen organisasional. Hartina hipotesis konseptual ngeunaan hubungan komitmen organisasional kalawan budaya organisasi teruji.*

***Sanggem Konci: Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi***

***ABSTRACT***

*Based on the researcher’s observation  in the Department of manpower and transmigration of Bandung city, It is retrieved that the culture of organization is alreadygood/high. This can be seen from the both indicators that are  organizational commitment and organizational culture which is a pretty good help.*

*The methods used for this research  is assosiative method, the research techniques used for this research are library and field research which includes a non participant observation, and data collection techniques that consists of observation, interview, and questionnaire that is distributed to the respondents as much as 72 employees by using of scale linkert.*

*Barriers faced by employees of the Department of manpower and transmigration of Bandung are : The absence of strong commitment and resposibilities of the Employees in the work and coordination between the Head Office with subordinates are not well established so that it can become an obstacle in achieving the goals of the program and the improvement of organizational culture, Lack of attentions to the expectations of the organization and the desire of employees in work in the organization, the information provided by the leadership has not been delivered thoroughly to the employees as a result of unmaximal two-way communication between the leadership with subordinates and vice versa.*

*The efforts  are taking to solve these barriers such as follows:
Head of Department of Manpower and Transmigration Bandung need more good coordination with the employees, because if the coordination between Head Office and subordinates are well established. It will also result in good responsibility of employees in the work, the organization must pay more attention to the wishes and desires of the Employees in work, minimally provide a sense of comfort and facilities in good work such as adequate facilities and infrastructure, Create a bulletin board placed in the room that can be passed by every employee, so that information can be written or posted on the notice board that can be seen and known by all.*

*The conclusion that is taken by researcher  based on the result of the data processing of observation, interview and the questionarries  show that  there is a very strong relationship between organizational commitment and positive culture of the organization. While other factors are not defined, related to the variable of the culture of the Organization, In addition to Organizational Commitment. This means that the hypothesesconceptual about Organizational Commitment relatiobship with Organizational Culture tested.*

***Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture.***