



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.AHASS HONDA HEK MOTOR JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

YUNI IRIANINGSIH

1602025177

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.AHASS HONDA HEK MOTOR JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

YUNI IRIANINGSIH

1602025177

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.AHASS HONDA HEK MOTOR JAKARTA TIMUR”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka Saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 28 November 2020
Yang Menyatakan

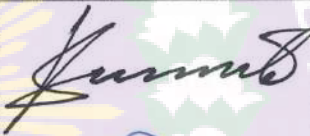
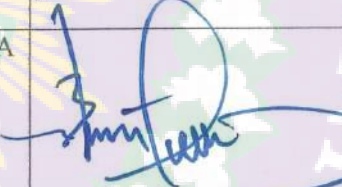


(Yuni Irianingsih)
NIM: 1602025177

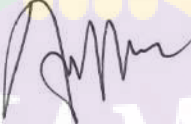
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.AHASS HONDA HEK
MOTOR JAKARTA TIMUR
NAMA : YUNI IRIANINGSIH
NIM : 1602025177
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2019/2020

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Sunarta, S.E., M.M	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E., M.A	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul :
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
HONDA HEK MOTOR JAKARTA TIMUR
PENGESAHAN SKRIPSI**


Yang disusun oleh :
Yuni Irianingsih
1602025177

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

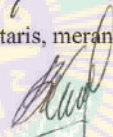
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal 24 febuari 2021

Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :


(DR. Andi Sessu, M.Si.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(DR. Budi Permana Yusuf, S.E., M.M.)

Anggota :

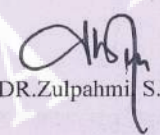

(Emaridial Ulza, S.E., M.A.)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(DR. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(DR. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuni Irianingsih
NIM : 1602025177
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.AHASS HONDA HEK MOTOR JAKARTA TIMUR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Jakarta
Pada tanggal 15 November 2020
Yang menyatakan



(Yuni Irianingsih)
NIM: 1602025177

ABSTRAK

Yuni Irianingsih (1602025177)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.AHASS HONDA HEK MOTOR JAKARTA TIMUR

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata Kunci: budaya organisasi, komitmen organisasional, kinerja karyawan
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Honda HEK Motor Jakarta Timur yang masih aktif bekerja pada tahun 2020 yang berjumlah 63 karyawan. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dengan sampel berjumlah 63 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Budaya organisasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Yuni Irianingsih (1602025177)

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HONDA HEK MOTOR JAKARTA TIMUR

The Thesis of Degree Program. Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords: organizational culture, organizational commitment, employee performance

The purpose of this study was to determine the effect of each variable studied, namely between organizational culture and organizational commitment to employee performance. This study used a survey method. The population in this study were all employees of Honda HEK Motor Jakarta Timur who are still actively working in 2020, totaling 63 employees. The sample selection technique was carried out with saturated samples with a sample of 63 people as respondents. The data collection technique used a questionnaire and its measurement used a Likert scale. The data analysis processing technique used is descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classical assumption test, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Then the data were processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 26. The results of the study with a significance level of 5% found that: (1) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, (2) Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, and (3) Organizational culture and organizational commitment together have a positive and significant effect on employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.AHASS Honda Hek Motor Jakarta Timur”**

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr.Zulpahmi,S.E,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M.Nurasyidin SE, M.Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E,M,M. selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., M.M, selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Emaridial Ulza, SE., MA., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan membantu dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
8. Kepada Suami (Hary Utomo),putri kecil (Alyanasita),IBU (Nining Warningsih),tete (Devi Nurkamila),Uwa (Titing Rohayati).

yang telah memberi doa serta dukungan moril.

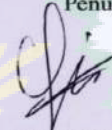
9. Bapak David selaku pimpinan Honda Hek Motor Jakarta Timur yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan informasi dan data-data yang dibutuhkan penulis
10. sahabat seperjuangan (Juliantina, Intan Fajriyah) dan teman-teman mahasiswa Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 25 November 2020

Penulis



(Yuni Irianingsih)
NIM: 1602025177

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR 0	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	7
1.2.3 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	10
2.2 Telaah Pustaka	17
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.2 Budaya Organisasi	20
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	20
2. Indikator Budaya Organisasi	22

2.2.3	Komitmen Organisasional	23
1.	Pengertian Komitmen Organisasional	23
2.	Indikator Komitmen Organisasi	25
2.1.4	Kinerja Karyawan	26
1.	Pengertian Kinerja Karyawan	26
2.	Penilaian Kinerja Karyawan	27
3.	Indikator Kinerja Karyawan	28
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis	30
2.3.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.2	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.4	Rumusan Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Metode Penelitian	34
3.2	Operasionalisasi Variabel	34
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.3.1	Populasi Penelitian	36
3.3.2	Sampel Penelitian	36
3.4	Teknik Pengumpulan Data	37
3.4.1	Tempat dan Waktu Pengumpulan Data	37
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	37
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	38
BAB IV DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	46
4.1.2	Visi, Misi dan Kebijakan	47
4.1.3	Struktur Organisasi	48
4.2	Pengolahan Data dan Pembahasan	50
4.2.1	Karakteristik Responden	50
4.2.2	Analisis Variabel	52

4.2.2.1	Budaya Organisasi (X_1).....	52
4.2.2.2	Komitmen Organisasional (X_2)	64
4.2.2.3	Kinerja Karyawan (Y).....	70
4.2.3	Uji Instrumen Penelitian	80
4.2.3.1	Uji Validitas.....	80
4.2.3.2	Uji Reliabilitas	83
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	84
4.2.4.1	Uji Normalitas	84
4.2.4.2	Uji Multikolinearitas	85
4.2.4.3	Uji Heteroskedastisitas	86
4.2.4.4	Uji autokorelasi.....	88
4.2.5	Analisis Regresi Linier Berganda	89
4.2.6	Koefisien Korelasi (R)	91
4.2.7	Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	92
4.2.8	Uji t	92
4.2.9	Uji F	94
4.3	Intepretasi Hasil Penelitian	96
4.3.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	96
4.3.2	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	97
4.3.3	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	97
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	99
5.2	Saran	100
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 3.2	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	39
Tabel 3.3	Ketentuan Autokorelasi	42
Tabel 3.4	Kriteria Koefisien Korelasi (R)	43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan.....	52
Tabel 4.5	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat (X _{1.1})	53
Tabel 4.6	Saya siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya (X _{1.2})	53
Tabel 4.7	Perusahaan mengharuskan saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan teliti (X _{1.3})	54
Tabel 4.8	Perusahaan mengharuskan saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat (X _{1.4}).....	55
Tabel 4.9	Perusahaan mengharuskan saya untuk berorientasi pada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja (X _{1.5})	55
Tabel 4.10	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja (X _{1.6}).....	56
Tabel 4.11	Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan (X _{1.7})	57
Tabel 4.12	Pihak manajemen selalu memberi perhatian kepada karyawan (X _{1.8})	57

Tabel 4.13	Di dalam perusahaan tempat saya bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari atasan ($X_{1.9}$).....	58
Tabel 4.14	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan ($X_{1.10}$).....	59
Tabel 4.15	Perusahaan mengharuskan saya untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya ($X_{1.11}$).....	59
Tabel 4.16	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan ($X_{1.12}$).....	60
Tabel 4.17	Saya merasa nyaman dengan kondisi perusahaan yang ada saat ini ($X_{1.13}$).....	61
Tabel 4.18	Saya merasa nyaman dengan kondisi perusahaan yang ada saat ini ($X_{1.13}$).....	61
Tabel 4.19	Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat kerja yang baik ($X_{1.14}$).....	62
Tabel 4.20	Indikator Budaya Organisasi (X_1).....	63
Tabel 4.21	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ($X_{2.1}$).....	65
Tabel 4.22	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ($X_{2.2}$).....	65
Tabel 4.23	Saya merasa berat jika meninggalkan perusahaan ($X_{2.3}$).....	66
Tabel 4.24	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya ($X_{2.4}$).....	66
Tabel 4.25	Saya akan bekerja dengan giat agar tujuan perusahaan tercapai ($X_{2.5}$).....	67
Tabel 4.26	Saya akan tetap bekerja di perusahaan ($X_{2.6}$).....	68
Tabel 4.27	Indikator Komitmen Organisasional (X_2).....	68
Tabel 4.28	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan (Y_1).....	70
Tabel 4.29	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_2).....	70
Tabel 4.30	Saya mampu mencapai target pekerjaan (Y_3).....	71

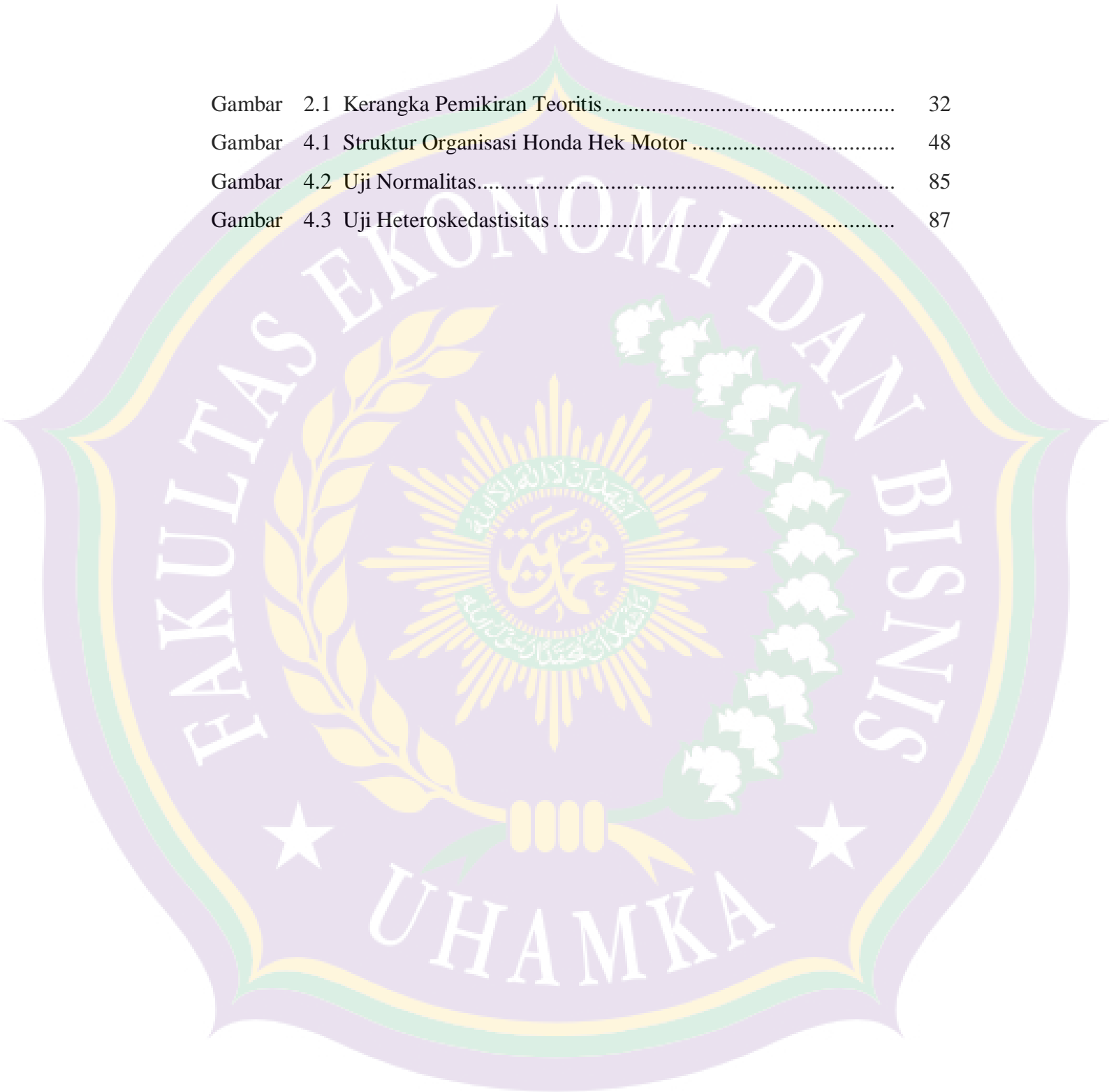
Tabel 4.31	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan (Y ₄)	72
Tabel 4.32	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja (Y ₅).....	72
Tabel 4.33	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Y ₆).....	73
Tabel 4.34	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan (Y ₇)	73
Tabel 4.35	Saya dapat menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pekerjaan saya selesai tepat waktu (Y ₈).....	74
Tabel 4.36	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya tanpa meminta bantuan karyawan lain (Y ₉)	75
Tabel 4.37	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cara saya sendiri (Y ₁₀)	75
Tabel 4.38	Saya selalu berkomitmen untuk tidak meninggalkan perusahaan (Y ₁₁).....	76
Tabel 4.39	Saya selalu berkomitmen untuk menjaga nama baik perusahaan (Y ₁₂).....	76
Tabel 4.40	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur (Y ₁₃).....	77
Tabel 4.41	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja yang saya selesaikan (Y ₁₄)	78
Tabel 4.42	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	78
Tabel 4.43	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X ₁)	81
Tabel 4.44	Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X ₂).....	82
Tabel 4.45	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	83
Tabel 4.46	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	84
Tabel 4.47	Uji Multikolinearitas	86
Tabel 4.48	Ketentuan Autokorelasi	88
Tabel 4.49	Uji Autokorelasi	88
Tabel 4.50	Koefisien Regresi Linier Berganda	89

Tabel 4.51	Kriteria Koefisien Korelasi (R).....	91
Tabel 4.52	Koefisien Korelasi (R).....	91
Tabel 4.53	Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	92
Tabel 4.54	Pengujian Pengaruh Parsial (Uji t).....	93
Tabel 4.55	Pengujian Pengaruh Simultan (Uji F).....	95



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Honda Hek Motor	48
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	85
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini persaingan antar perusahaan semakin ketat, hal ini akan membuat setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin agar dapat memenangkan persaingan, tetapi peningkatan kinerja tidak akan berhasil apabila tidak didukung dengan sumber daya yang memadai. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja atau karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan menurut Nuryadin, *et al.* (2019:35) merupakan pencapaian kerja karyawan baik secara individu ataupun kelompok yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan kualitas ataupun kuantitas kerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan. Setiap perusahaan selalu

mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya yang ada di perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki budaya yang khas. Budaya organisasi yang baik adalah budaya yang mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya. Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi. Budaya organisasi menurut Arifin, *et al.* (2017:26) dapat diartikan sebagai satu persepsi umum yang diterima oleh seluruh karyawan. Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan yang berlaku. Aturan tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian bila dirasa memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya. Suatu perusahaan dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku.

Perusahaan dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam perusahaan tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Oleh karena itu, semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan juga semakin tinggi, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2019) dengan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional juga merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasi merupakan sikap para karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen yang dimilikinya. Tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan sangat menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka kinerja karyawan juga semakin tinggi, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Meutia dan Husada (2019) dengan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT.AHASS Honda HEK Motor yang merupakan salah satu dealer resmi honda yang berada di JL. Raya Bogor KM. 20 No. 31 Kampung Tengah Kramatjati Jakarta Timur. Honda HEK Motor bergerak di bidang penjualan dan pemeliharaan sepeda motor Honda dan juga melayani penjualan *spare part* sepeda motor Honda.PT.AHASS Honda HEK Motor adalah

salah satu dealer resmi honda yang memiliki karyawan berjumlah 63 karyawan. Sebagai salah satu perusahaan bisnis yang bergerak di bidang penjualan dan pemeliharaan sepeda motor dengan jumlah karyawan yang cukup banyak tentunya PT.AHASS Honda HEK Motor perlu memaksimalkan kinerja karyawannya dengan menerapkan budaya organisasi yang baik dan menanamkan komitmen yang kuat kepada karyawannya.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan terdapat permasalahan di PT.AHASS Honda HEK Motor yaitu masih rendahnya budaya organisasi yang dimiliki antar sesama karyawan dengan ditunjukkan oleh adanya karyawan yang tidak mengetahui terhadap misi perusahaan, sehingga kurangnya menerapkan peraturan dan larangan yang sudah ada di dalam perusahaan seperti karyawan seharusnya menyapa calon konsumen yang datang disertai senyum dan mekanik yang sedang tidak ada kegiatan seharusnya tidak diperbolehkan berada untuk duduk santai dan berbicara di ruang tunggu konsumen.

PT.AHASS Honda HEK Motor selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk dapat membina hubungan baik dengan para pelanggan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama yang berkaitan dengan interaksi antar personil di dalam perusahaan salah satunya dibina melalui penerapan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi yang baik di antaranya dilakukan melalui serangkaian peraturan, pola pikir, dan kebiasaan yang baik. Hal ini bertujuan agar para karyawan mempunyai sifat-sifat yang baik dalam berinteraksi dan berhubungan antar personil dalam perusahaan. Dengan mengembangkan sifat sifat yang baik dalam berorganisasi maka

karyawan yang satu dengan yang lain dapat saling menguatkan dalam bekerja sama dan memiliki visi yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk pada beberapa penelitian terdahulu. Hal ini dijelaskan dari beberapa hasil studi analisis yang telah dikemukakan seperti: Firdaus (2019), Meutia dan Husada (2019), Nwakoby, *et al.* (2019), Saad dan Abbas (2018), Shahzad, *et al.* (2015), Kuswati (2020), Fuadi dan Setiawati (2019), Widjaja dan Ellynia (2019), serta Wanjiku dan Agusioma (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiono (2016) dengan judul penelitian: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Kerta Rajasa Raya. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kerta Rajasa Raya.

PT.AHASS Honda HEK Motor juga memiliki permasalahan dalam hal komitmen karyawan. Berdasarkan pengamatan peneliti, masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja dan meninggalkan jam kerja, bahkan dari hasil wawancara beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka bertahan di perusahaan meski sebenarnya mereka tidak menyukai pekerjaannya, tetapi mereka tidak mau keluar karena takut tidak mendapatkan pekerjaan. Keberadaan karyawan di perusahaan bukan karena komitmen organisasi melainkan lebih bermaksud karena memenuhi kebutuhan. PT.AHASS Honda HEK Motor selalu menekankan pentingnya komitmen karyawan, Hal ini dapat disadari karena

pentingnya memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, memiliki ketulusan dalam bekerja, mudah diatur dan diarahkan, serta memiliki hasil kerja yang optimal.

Untuk mendukung pentingnya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, beberapa peneliti telah melakukan studi ilmiah di antaranya yang dilakukan oleh Meutia dan Husada (2019), Mohsan, *et al.* (2017), Hidayah dan Tobing (2018), Ismail dan Razak (2016), Rizal, *et al.* (2014), Ratnasari, *et al.* (2020), Widjaja dan Ellynia (2019), Rafiei, *et al.* (2014), Manurung (2018), serta Oyeniyi, *et al.* (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsoit, *et al.* (2017) dengan judul: Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Hasil penelitian tersebut tidak menemukan pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Peneliti lain dengan hasil yang berbeda juga dilakukan oleh Athar (2020) dengan judul: Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur.

Penelitian ilmiah lanjutan diperlukan untuk mendukung penelitian terdahulu, agar hasil penelitian dapat dijadikan landasan empiris bagi penelitian yang akan datang. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.AHASS Honda HEK Motor Jakarta Timur”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.AHASS Honda HEK Motor Jakarta Timur?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.AHASS Honda HEK Motor Jakarta Timur?
3. Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.AHASS Honda HEK Motor Jakarta Timur?
4. Bagaimana budaya organisasi PT.AHASS Honda HEK Motor Jakarta Timur?
5. Bagaimana komitmen organisasional PT.AHASS Honda HEK Motor Jakarta Timur?
6. Bagaimana kinerja karyawan PT.AHASS Honda HEK Motor Jakarta Timur?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan tidak mengarah, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh budaya organisasi dan komitmen

organisasional terhadap kinerja karyawan PT.AHASS Honda HEK Motor Jakarta Timur.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah budaya organisasi PT.AHASS Honda HEK Motor Jakarta Timur?
2. Bagaimanakah komitmen organisasional PT.AHASS Honda HEK Motor Jakarta Timur?
3. Bagaimanakah budaya organisasi dan komitmen organisasional PT.AHASS Honda HEK Motor Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.AHASS Honda HEK Motor Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT.AHASS Honda HEK Motor Jakarta Timur.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT.AHASS Honda HEK Motor Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi akademik

Dapat digunakan sebagai landasan atau bahan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang

2. Bagi mahasiswa

Memperluas pengetahuan serta untuk mengetahui sejauhmana materi tentang manajemen sumber daya manusia khususnya budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan yang telah dipelajari dalam perkuliahan dapat diterapkan dalam praktek untuk memecahkan masalah tentang kinerja karyawan.

3. Bagi perusahaan

Dapat digunakan untuk membantu Honda HEK Motor Jakarta Timur dalam memperoleh informasi yang lebih baik yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arifin, R., Amirullah dan Khalikussabir. 2017. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Penerbit Empat Dua.
- Gaol, Jummy L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Nuryadin, D., Tohirin, dan Ilhamdi. 2019. *Perilaku Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sastrohadwiryo, S dan Syuhada, A. H. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah. 2012. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sudiro, Achmad. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*. Sidoarjo: Penerbit Indomedia Pustaka.

Jurnal:

- Firdaus. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 5(2): 282-289.
- Fuadi, S. N dan Setiawati, T. 2019. The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Job Engagement on Employee Performance. *International Conference on Technology, Education and Sciences*. 1(1): 193-201
- Hidayah, T dan Tobing, D. S. K. 2018. The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance. *International Journal Of Scientific And Technology Research*. 7(7):122-127.
- Ismail, A dan Razak, M. R. A. 2016. Effect Of Job Satisfaction On Organizational Commitment. *Malaysia Journal Management and Marketing*. 14(1): 25-40
- Kuswati, Yeti. 2020. The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*. 3(1): 296-302.
- Manurung, Tagor. 2018. Influence Organizational Commitment, Compensation And Working Environment In The Workplace Performance And Performance Lecturer In Private Universities Sorong. *International Journal of Humanities and Social Science*. 3(3): 1-20.
- Meutia, K. I dan Husada, C. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. 4(1): 119-126.
- Mohsan, F., Nawaz, M. M., Khan, M. S., Shaukat, Z., dan Aslam, N. 2017. Are Employee Motivation, Commitment and Job Involvement Inter-related: Evidence from Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. 2(17): 226-233.
- Muis, M. R., Jufrizen, J, dan Fahmi, M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. 1(1): 9-25.
- Nwakoby, N. P., Okoye, J. F., dan Anugwu, C.C. 2019. Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State. *Journal of Economics and Business*. 2(4): 1213-1225.

- Oyeniya, K. O., Mariam. A. A., dan Bosede, O.O. 2017. Organizational Commitment and Employee's Job Performance: Evidence from Nigerian Hospitality Industry. *International Journal of Innovative Psychology and Social Development*. 5(3): 15-22.
- Rafiei, M., Amini, M. T., dan Foroozandeh, N. 2014. Studying The Impact Of The Organizational Commitment On The Job Performance. *Management Science Letters*. 4(1): 1841-1848.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., dan Susilowati, Y. 2020. Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. 29(10):1074-1084.
- Rizal, M., Idrus, M. S., Djumahir., dan Mintarti, R. 2014. Effect of Compensation, Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*. 3(2): 64-79.
- Saad, G dan Abbas, B. M. 2018. The Impact Of Organizational Culture On Job Performance: A Study Of Saudi Arabian Public Sector Work Culture. *Journal Problems and Perspectives in Management*. 16(3): 207-218.
- Saleh, F., Mashita, J., dan Anggresta, V. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *Journal of Applied Business and Economic*. 6(1): 32-44.
- Shahzad, F., Luqman, R. A., Khan, A. R., dan Shabbir, L. 2015. Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. *Journal Of Contemporary Research In Business*. 3(9): 975-985.
- Wanjiku, N. A dan Agusioma, N. L. 2014. Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non Governmental Organizations. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 4(11): 1-12.
- Wicaksono, A., Umiati, N., dan Abidin, A. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar. *Jurnal Respon Publik*. 13(5): 82-86.
- Widjaja, A dan Ellynia. 2019. The Influence of Leadership Behavior, Organizational Culture, and Affective Commitment on Employee Performance. *Journal of Research in Business and Management*. 7(5): 47-54.