

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN JASA
KONTRAKTOR DAN KONTRUKSI
DI KEDIRI DAN SOLO**



**OLEH:
HARDIN SAPUTRA
3103015331**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA
2020**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN JASA
KONTRAKTOR DAN KONTRUKSI
DI KEDIRI DAN SOLO**

SKRIPSI

Diajukan kepada

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Jurusan Manajemen

OLEH :

HARDIN SAPUTRA

3103015331

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA

SURABAYA

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN JASA
KONTRAKTOR DAN
KONTRUKSI DI
KEDIRI DAN
SOLO**

Oleh :

Hardin Saputra

3103015331

Telah Disetujui dan Diterima untuk Diajukan

Kepada Tim Penguji :

Pembimbing I,



Dr. Tuty Lindawati, S.E., M.M.
NIDN: 0714126901
Tgl: ..9-12-2019..

Pembimbing II,



Dra. Ec. Ani Suhartatik, MM.
NIDN: 0704066101
Tgl: ..9-12-2019.....

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh : Hardin Saputra NRP 3103015331
Telah diuji pada tanggal 16 Januari 2020 dan dinyatakan lulus oleh Tim Penguji.

Ketua Tim Penguji :



Dr. Tuty Lindawati, SE., M.M.
NIDN: 0714126901

Mengetahui:



Dr. Lodovicus Lasdi, MM, Ak., CA., CPA.
NIDN: 0713097203

Ketua Jurusan,



Robertus Sigit H. L., SE., M.Sc.
NIDN: 0703087902

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH DAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Unika Widya Mandala Surabaya:

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hardin Saputra

NRP : 3103015331

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Kontraktor dan Kontruksi Kediri dan Solo

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah ASLI karya tulis saya. Apabila terbukti karya ini merupakan plagiarism, saya bersedia menerima sanksi yang akan diberikan oleh Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Saya menyetujui pula bahwa karya tulis ini dipublikasikan/ditampilkan di internet atau media lain (*digital library* Perpustakaan Unika Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-undang Hak Cipta.

Demikian pernyataan keaslian dan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 16 Januari 2020

Yang menyatakan,



Hardin Saputra

NRP. 3103015331

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan rahmatNya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Penulisan tugas akhir berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Kontraktor dan Kontruksi di Kediri dan Solo” ini untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen di Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Lodovicus Lasdi, MM, Ak., CA., CPA. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
2. Bapak Robertus Sigit H. L., SE. M.Sc. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
3. Ibu Dr. Tuty Lindawati, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang sangat baik hati dengan sabar dan mau meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan memberi masukan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Ibu Dra. Ec. Ani Suhartatik, MM. selaku dosen pembimbing II yang sangat baik hati dengan sabar dan mau meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan memberi masukan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Dr. Cicilia Erna Susilawati S.E.,M.Si. selaku Dosen Wali yang telah mendampingi penulis selama proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen manajemen khususnya dosen-dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan ilmu pengetahuan

kepada penulis selama proses perkuliahan yang sangat membantu penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

7. Orang tua dan keluarga besar (Papa dan Mama, serta Saudara kandung) yang mendukung penulis melalui doa, motivasi, material, waktu dan lain sebagainya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. (Ibu Aprilita Dwita, dan Pak Agus) yang membantu penulis dalam mengerjakan skripsi, membantu membagikan kuesioner, dan lain sebagainya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
9. Para sahabat (Rico Stevano, Antonius Wibi, Dewandra Vidi Pradana, Maria Fransiska, Tyara Wulan, Rara, Patrisius Amadeus, Richard, Rhevy) yang membantu penulis dalam mengerjakan skripsi ini, memberi semangat, meluangkan waktu, dan sebagainya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
10. Karyawan PT. Citra Bangun Cemerlang dan PT. Anugrah Dwita terimakasih telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, jika terjadi kesalahan dalam penulisannya, penulis bersedia menerima segala bentuk kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap bahwa tugas akhir ini dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak yang memerlukan.

Surabaya, 16 Januari 2020

Penulis,

Hardin Saputra
NRP: 3103015331

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Pernyataan Keaslian	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak	xv
<i>Abstract</i>	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan Skripsi	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Komitmen Organisasional	8
2.1.1.1. Definisi Komitmen Organisasional	8
2.1.1.2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasional	9
2.1.1.3. Indikator Komitmen Organisasional	10
2.1.2. Budaya Organisasi	11
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	11

2.1.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi	12
2.1.2.3. Memelihara Budaya Organisasi	12
2.1.2.4. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	13
2.1.3. Kinerja Karyawan	16
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.1.3.2. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan	16
2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.3.4. Dimensi dan Indikator Kinerja	19
2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Hubungan Antar Variabel	22
2.3.1. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ...	23
2.4. Model Penelitian	25
2.5. Hipotesis	25

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	26
3.2. Identifikasi Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	26
3.2.1. Identifikasi Variabel	26
3.2.2. Definisi Operasional Variabel	27
3.2.3. Pengukuran Variabel	28
3.3. Jenis dan Sumber Data	29
3.4. Alat dan Metode Pengumpulan Data	29
3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	30
3.6. Teknik Analisis Data	30
3.6.1. Uji Validitas	31
3.6.2. Uji Reliabilitas	31

	3.6.3. Uji Hipotesis	31
BAB 4	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Karakteristik Responden	33
	4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
	4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	33
	4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	34
	4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	35
	4.2. Deskripsi Data	35
	4.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional	36
	4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasional	37
	4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	40
	4.3. Hasil Analisis Data	41
	4.3.1. Uji Validitas	41
	4.3.2. Uji Reliabilitas	42
	4.3.3. Uji Regresi Berganda	43
	4.4. Pengujian Hipotesis Penelitian	44
	4.4.1. Uji t dan Koefisien Beta	44
	4.5. Pengujian Model Penelitian	45
	4.5.1. Uji F dan Koefisien Determinasi	45
	4.6. Pembahasan	45
	4.6.1. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	45
	4.6.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	46
BAB 5	SIMPULAN DAN SARAN	
	5.1. Simpulan	48
	5.2. Keterbatasan	48
	5.3. Saran	49

5.3.1. Saran Akademis	49
5.3.2. Saran Praktis	49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Sekarang 21
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 33
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 34
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 34
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 35
Tabel 4.5	Interval Rata-Rata Variabel Penelitian 36
Tabel 4.6	Variabel Komitmen Organisasional (X_1) 36
Tabel 4.7	Variabel Budaya Organisasi (X_2) 38
Tabel 4.8	Variabel Kinerja Karyawan (Y) 40
Tabel 4.9	Uji Validitas 41
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas 43
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 43

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	25

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Hasil Pengisian Kuisisioner
- Lampiran 2 Lampiran Data Responden
- Lampiran 3 Deskriptif Karakteristik
- Lampiran 4 Uji Validitas
- Lampiran 5 Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Analisis Regresi

ABSTRAK

Faktor kinerja karyawan merupakan tujuan utama untuk kemajuan dan kesuksesan dalam organisasi. Kinerja adalah alat yang dapat mengukur tingkat keberhasilan karyawan yang berada dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Terkait dengan kinerja karyawan persoalan budaya organisasi merupakan komponen penting bagi organisasi karena dampaknya yang berpengaruh terhadap perusahaan. Budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena aspek budaya dan perilaku-perilaku yang terkandung dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasional juga ikut andil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang berusaha mencapai tujuan organisasinya membutuhkan komitmen dari pihak-pihak di dalamnya, terutama karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan bekerja lebih keras dan memiliki kinerja yang tinggi dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian adalah 63 karyawan PT. Citra Bangun Cemerlang, Kediri dan PT. Anugrah Dwita, Solo. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dengan variabel terikat kinerja karyawan, dan variabel bebas komitmen organisasional dan budaya organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

**EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN
CONTRACTING AND CONTRUCTION SERVICES COMPANIES IN
KEDIRI AND SOLO**

ABSTRACT

Employee performance are the main goal for progress and success in the organization. Performance is a tool that can measure the level of success of employees who are in the organization to achieve its goals. Associated with employee performance organizational culture issues are important components for organization because of their impact on the company. Organizational culture plays an important role in improving employee performance, because aspects of culture and behavior contained in the organization greatly affect employee performance. In addition, organizational commitment also contributes to improving employee performance. Companies that try to achieve their organizational goals require commitment from the parties within it, especially employees. Employees who are highly committed to the company will work harder and have high performance in their efforts to achieve organizational goals.

This study aims to examine the effect organizational and organizational on employees performance. The research respondents were 63 employees of PT. Citra Bangun Cemerlang, Kediri and PT. Anugrah Dwita, Solo. The analysis used is multiple regression analysis, with the dependent vatiabes is employees performance, and the independent variables is organizational commitment and organizational culture.

The result showed that organizational commitment variables did not significantly influence employee performance, while organizational culture had a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Performance.