PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA HONDA MOTOR (AHM) PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Rizky Aditya Pratama
NIM : 212017082

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA HONDA MOTOR (AHM) PALEMBANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Rizky Aditya Pratama
NIM : 212017082

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Rizky Aditya Pratama
NIM	:	212017082
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022
Yang Menyatakan,

METERAI TEMPEL
CE1A8AJX955145964

Rizky Aditya Pratama
NIM: 212017082

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang
Nama	:	Rizky Aditya Pratama
NIM	:	212017082
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal:

Pembimbing I,

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

Pembimbing II,

Mister Candera, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan pasti akan datang kemudahan". (H.R. Tarmizi)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulilah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- Kedua orang tuaku Ayahanda (Heriyanto) dan Ibunda (Marlinda) yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta ibu dan ayah kepadaku.
- Untuk adikku tersayang.
- Teman-teman Angkatan 2018 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.
- Almamaterku.

PRAKATA

بسم الله الرحمن الرحيم

Alhamdulillahi Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang**”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadirat junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasululah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau higga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (**Heriyanto**) dan Ibunda (**Marlinda**) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Palembang sekaligus selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.

4. Bapak Mister Chandera, S.Pd., M.Si., selaku Pembimbing II sekaligus selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.M., dan Bapak Sudarta Salman, S.E., M.M, selaku penelaah Seminar Proposal terima kasih telah memberikan saran demi kesempurnaan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan/i PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang yang telah memberikan izin dan bersedia sebagai responden dalam penelitian ini dan membantu memberikan saran pada penulis.
8. Terima kasih kepada karyawan/i PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung Kabupaten Banyuasin yang sudah bersedia sebagai responden dalam penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari ksempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu’ alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2022

Penulis,

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN SAMPUL DEPAN ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN v

PRAKATA vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR LAMPIRAN xii

ABSTRAK xiii

ABSTRACT xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 7

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Landasan Teori 9

B. Penelitian Sebelumnya 23

C. Kerangka Pemikiran 27

D. Hipotesis 29

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 30

B. Lokasi Penelitian 31

C. Operasionalisasi Variabel 31

D. Populasi dan Sampel Penelitian 31

Halaman

E. Data yang Diperlukan 34
F. Metode Pengumpulan Data 34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis 36

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 45
B. Pembahasan 59

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 65
B. Saran 65

DAFTAR PUSTAKA 67

LAMPIRAN 69

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Hasil Pencapaian Penjualan Motor PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang Bulan Januari- Oktober Tahun 2021 3

Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya 26

Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator 31

Tabel III.2 Jumlah Karyawan Tetap PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang Bulan Januari–Oktober Tahun 2021 32

Tabel III.3 Sampel Penelitian 33

Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas 46

Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas 47

Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 48

Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Umur 49

Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 49

Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja 50

Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y) 51

Tabel IV.8 Komitmen Organisasi (X1) 52

Tabel IV.9 Lingkungan Kerja (X2) 54

Tabel IV.10 Hasil Regresi Liner Berganda 55

Tabel IV.11 Hasil Uji F (Uji Simultan) 57

Tabel IV.12 Hasil Uji t (Uji Parsial) 58

Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) 59

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner
Lampiran 2. Identitas Responden
Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi (X1)
Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions* (*SPSS*) *Version 23,00 for Windows*
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 8. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05
Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

ABSTRAK

Rizky Aditya Pratama/212017082/2022/Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) adakah pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan? 2) adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan? 3 adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 orang dengan dengan teknik *stratified random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, 2) ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, 3) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.

Kata kunci: komitmen organisasi, lingkungan, kinerja

ABSTRACT

Rizky Aditya Pratama/212017082/2022/*The Influence of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance of PT. Astra Honda Motor* (AHM) *Palembang*/*Human Resource Management*.

The formulation of the research problem is: 1) is there any influence of organizational commitment and work environment on employee performance? 2) is there any effect of organizational commitment on employee performance? 3 Is there any influence of the work environment on employee performance? This research includes associative research. The sample in this study was 98 people with a stratified random sampling technique. The data required are primary and secondary. The method of data collection in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is a significant effect of organizational commitment and work environment on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, 2) there is a significant influence of organizational commitment on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, 3) there is a significant effect of the work environment on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.

Keywords: *organizational commitment, environment, performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang penting dan membuat sumber organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efesiensi dan efektifitas organisasi. Kinerja menjadi suatu aspek yang penting dalam sumber daya manusia, dimana kinerja mencerminkan hasil dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, kinerja karyawan sendiri merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kuantitas dan kualitas serta tanggung jawab berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Kasmir (2016:108) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri untuk mengetahui hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang karyawan yang dalam hal ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama adalah hal yang dapat menjadi penilaian suatu kinerja dari setiap karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja maupun yang berasal dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri.

Dunia bisnis saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menumbuhkan kinerja yang kompetitif, yaitu kinerja yang memiliki keunggulan bersaing dibandingkan dengan perusahaan lain dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia didalam perusahaan diupayakan untuk selalu memiliki kualitas kinerja yang baik. Jika kinerja karyawan baik, maka visi misi perusahaan juga akan tercapai dengan baik.

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan konstribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal. Wibowo (2015:2).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah menurut Kasmir (2016:189) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Serta masalah lain Lingkungan kerja juga bisa dikatakan bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawaan. Menurut Sunyoto dalam Surajiyo (2015:50) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Mulyadi dalam Surajiyo (2015:51) mengatakan lingkungan kerja organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan dan lain-lain yang

menyangkut organisasi baik dalam maupun luar. Lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semnagat kerja karyawan.

PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan *service* sepeda motor, khususnya untuk merek Honda dengan cara *cash* atau kredit. Untuk mencapai produktivitas penjualan yang tinggi, diperlukan karyawan yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat kendala-kendala yang membuat produktivitas penjualan kurang memenuhi target perusahaan. Berikut hasil pencapaian penjualan motor PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang bulan Januari-Oktober Tahun 2021.

Tabel I.1
Hasil Pencapaian Penjualan Motor
PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang
Bulan Januari- Oktober Tahun 2021

No.	Bulan	Penjualan (Unit)	Target (Unit)	Target yang Belum Tercapai (%)
1	Januari	692	900	77
2	Februari	716	760	94
3	Maret	730	850	86
4	April	666	850	78
5	Mei	902	1.000	90
6	Juni	612	850	72
7	Juli	670	820	82
8	Agustus	518	710	73
9	September	513	710	72
10	Oktober	589	710	83
	Rata-rata	**661**	**816**	

Sumber: PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, Tahun 2021.

Berdasarkan tabel di atas rata-rata penjualan motor di PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang adalah 661 unit dari 816 unit target penjualan yang

harus dicapai. Apabila dilihat dari banyaknya produk yang dijual PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang jumlah penjualan dalam bulan Januari 2021 mencapai 692 unit (77%), Februari 2021 mencapai 716 unit (94%), Maret 2021 mencapai 730 unit (86%), April 2021 mencapai 666 unit (78%), Mei 2021 mencapai 902 unit (90%). Juni 2021 mencapai 612 unit (72%), Juli 2021 mencapai 670 unit (82%), Agustus 2021 mencapai 518 unit (73%), September 2021 mencapai 513 unit (72%), dan Oktober 2021 mencapai 589 unit (83%).

Berdasarkan data tersebut, meskipun belum setiap bulan mencapai 100% target yang diharapkan, hasil produktivitas penjualan motor PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang sudah cukup baik dan harus lebih diperbaiki agar pada bulan berikutnya pencapaian akan lebih meningkat bahkan sampai melebihi target yang akan dicapai. Berdasarkan hasil kunjungan awal ke perusahaan tersebut, penurunan produktivitas penjualan yang disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti komitmen kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Kepala *Marketing* PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang selama ini karyawan bagian penjualan, komitmen kerja karyawan belum maksmal. Hal ini terlihat dari pemberian gaji dan intensif karyawan. Berdasarkan peraturan di PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang bahwa kenaikan gaji dilakukan setahun sekali pada awal tahun. Ini sengaja dilakukan, karena angka inflasi diumumkan pemerintah pada awal tahun. Tapi pada kenyataannya kenaikan gaji karyawan tidak selalu ada kenaikan disetiap tahunnya sesuai dengan kesepakatan. Dari kenyataan di perusahaan tersebut

menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian antara peraturan yang ada dengan pelaksanaan di lapangan. Oleh karena itulah, ada beberapa karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah atau keluar dari perusahaan. Jika ada tawaran pekerjaan yang lebih ringan dan tidak seberat bekerja di perusahaan dengan penawaran gaji yang lebih tinggi.

Selain faktor komitmen yang mempengaruhi penurunan produktivitas penjualan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, khususnya pada bagian karyawan penjualan diungkapkan karena lingkungan kerja yang tidak memadai buat karyawan, sehingga kualitas dalam bekerja di dalam perusahaan menurun. Lingkungan kerja di PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang yang kurang kondusif dapat dilihat dari: AC di ruangan bagian *marketing* yang mati, sirkulasi udara di ruang karyawan penjualan masih ada yang pengap, sehingga menimbulkan bau.

Berdasarkan simpulan bahwa PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang terdapat sebuah fenomena yang terjadi yakni komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang terlihat pada karyawan di perusahaan tersebut masih terbilang kurang baik, dimana ada beberapa karyawan yang terlihat kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja, tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerjanya, dimana kinerja itu adalah suatu peran penting yang harus dimiliki perusahaan. Jika kinerja karyawan terbilang kurang baik, maka perusahaan akan

mengalami kendala dalam mencapai tujuan perusahaan. PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang harus lebih memperhatikan karyawan dari berbagai bidang, sehingga target perusahaan akan tercapai dan karyawaan ditutun untuk menujukan dan loyalitas kepada perusahaan dan sebagai pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan dan keingginan karyawaan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dimana lingkungan kerja yang kondusif, maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawaan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya teori pembelajaran maupun pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia tentang komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dan juga sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

   Sebagai bahan masukan bagi PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang dalam segi komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawannya.

3. Bagi Almamater

   Dapat menjadi bahan referensi sebagai bahan pertimbangan jika melakukan penelitian yang serupa untuk masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Azis Saepul. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen & Akuntansi JMM&A*, Vol. 1 No. 2 (2020).

Alwi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Fikriah Saleh. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *Journal of Applied Business and Economic* (JABE) Vol. 6 No. 1 (September 2019) 32-44.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasan, I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik II* (*Statistik Inferensif*). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hatim Syayidah Aslami. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 2, Januari 2021, ISSN : 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.

Kemal Wahyudi. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, Vol 3(2), Juni 2021, Hal: 81-88.

Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Meyer, D. G. (2013). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Nitisemo, A. S. (2016). *Manajemen Personalia*: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbins. P. S. (2013). *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat.

Sihite, R. (2016). *Tourism Industry* (*Kepariwisataan*). Surabaya: Penerbit SIC.

Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan* (*Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*). Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Servise).

Surajiyo, N. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Ummi Kaltsum. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (kasus pada karyawan bagian SDM). *Jurnal Online Mahasiswa (*JOM) *FISIP*, Vol. 3 No. 2, Oktober 2016.

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.