

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PDAM TIRTA OGAN INDRALAYA**

**SKRIPSI**



**Nama : Wa Ode Fadiah Mayuri**  
**NIM 212021035**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

**Skripsi**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PDAM TIRTA OGAN INDRALAYA**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Wa Ode Fadiah Mayuri**  
**NIM 212021035**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wa Ode Fadiah Mayuri  
NIM : 212021035  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Metodologi Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya

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.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. 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 Februari 2025  
  
METERAI TEMPEL  
AFAMX228411040  
Wa Ode Fadiah Mayuri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya

Nama : Wa Ode Fadiah Mayuri

NIM : 212021035

Fakultas : Ekonomi

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I,



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO**  
NIDN. 0229057501

Pembimbing II



**Yunita Febriani, S.E., M.Si**  
NIDN. 0213029302

Mengetahui,

Dekan

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al Baqarah: 286)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses, nikmati saja lelah – lelah itu, semua yang kau investasikan untuk menjadi dirimu serupa yang kau impikan mungkin tidak akan selalu berjalan lancar, tapi gelombang – gelombang itu yang bisa kau ceriaikan” (Boy Candra).

### **PERSEMBAHAN:**

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua kandung saya, Ayah La Ode Yudhi dan Ibu Emmawati
2. Kedua orang tua sambung saya, Ayah M. Nasir dan Ibu Hasrina
3. Kepada adik tercinta Narisma Dwi Rana, Gandis Tri Blestiana, Wa Ode Fadilah Mayuri Amalia, La Ode Fadhil Hanafi dan Wa Ode Fransisca Kepari Yudhi
4. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. 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., CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si dan Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku dosen penelaah I dan II Seminar Usulan Penelitian yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Kepada responden PDAM Tirta Ogan Indralaya yang sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, April 2025

Wa Ode Fadiah Mayuri

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul .....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan .....	v
Halaman Prakata .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran .....	xi
Abstrak.....	xi
<i>Abstract</i> .....	xiii

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9

### BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan .....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	27
C. Kerangka Pemikiran .....	32
D. Hipotesis .....	36

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Operasionalisasi Variabel .....	38
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Data Yang Diperlukan .....	41
F. Metode Pengumpulan Data.....	41
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis .....	42

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian ..... 50  
B. Pembahasan Hasil Penelitian ..... 75

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 81  
B. Saran ..... 81

**Daftar Pustaka..... 83**

**Lampiran..... 85**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan .....	4
Tabel I.2 Hasil Prariset Variabel Komitmen Organisasi .....	5
Tabel I.3 Hasil Prariset Variabel Lingkungan Kerja .....	6
Tabel I.4 Hasil Prariset Variabel Disiplin Kerja.....	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	31
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	38
Tabel III.2 Distribusi Responden .....	40
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	56
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	57
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	58
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen.....	61
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan.....	64
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin .....	67
Tabel IV.12 Coefficients Regresi Linear Berganda .....	70
Tabel IV.12 Uji F .....	72
Tabel IV.14 Uji t .....	73
Tabel IV.15 Uji Koefesien Determinasi .....	74

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Data Tabulasi

Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen

Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

## ABSTRAK

**Wa Ode Fadiah Mayuri/212021035/2025/Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya /Manajemen Sumber Daya Manusia. Pembimbing (1) Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO (2) Yunita Febriani, S.E., M.Si.**

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya. 2) untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya. 3) untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya. 4) untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian sebanyak 97 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Data yang digunakan adalah data Primer dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah dengan penyebaran kuisisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya, 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya, 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

***Wa Ode Fadiah Mayuri/212021035/2025/The Influence of Organizational Commitment, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of PDAM Tirta Ogan Indralaya /Human Resource Management. Advisor (1) Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO (2) Yunita Febriani, S.E., M.Si.***

*This study aims to 1) determine the Influence of Organizational Commitment, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of PDAM Tirta Ogan Indralaya. 2) to determine the Influence of Organizational Commitment on Employee Performance of PDAM Tirta Ogan Indralaya. 3) to determine the Influence of Work Environment on Employee Performance of PDAM Tirta Ogan Indralaya. 4) to determine the Influence of Work Discipline on Employee Performance of PDAM Tirta Ogan Indralaya. This type of research is Associative research. The variables used in this study are organizational commitment, work environment and work discipline as independent variables and employee performance as dependent variables. The population of the study was 97 employees with a sample of 78 respondents. The data used is primary data with data collection techniques in the study by distributing questionnaires. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that 1) There is a positive and significant influence of Organizational Commitment, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PDAM Tirta Ogan Indralaya, 2) There is a positive and significant influence of Organizational Commitment on Employee Performance at PDAM Tirta Ogan Indralaya, 3) There is a positive and significant influence of Work Environment on Employee Performance at PDAM Tirta Ogan Indralaya, 4) There is a positive and significant influence of Work Discipline on Employee Performance at PDAM Tirta Ogan Indralaya.*

***Keywords:*** *Organizational Commitment, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu cabang manajemen yang paling penting bagi organisasi atau lembaga fungsi manajemen sumber daya manusia memastikan agar fungsi manajemen secara umum dapat berjalan sesuai fungsi yang dimilikinya, dengan tujuan peningkatan produktivitas, kualitas kehidupan kerja dan pelayanan meliputi fungsi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber manusia dengan baik (Trihandayani & Fawwaz, 2024). Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, (Hasibuan, 2019:10).

Keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur melalui kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan (Trihandayani & Yamaly, 2022). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja yang baik akan berkontribusi pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan, (Kasmir, 2019:182).

Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Seringkali, Perusahaan mengharapkan

karyawan untuk berkerja secara maksimal, tetapi tidak memberikan dukungan karyawan atau memperhatikan kebutuhan karyawan (Minggu, 2019), Menurut Kasmir (2019: 189) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi lingkungan kerja, komitmen dan disiplin kerja.

Komitmen merupakan perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan yang dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit yang berada di dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan (Wibowo 2018:431).

Lingkungan kerja yang baik akan mampu mempengaruhi kondisi karyawan yang bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal (Mardiana, 2019:16).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan ini diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Bagaimana suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika karyawan atau sumber daya manusianya sendiri tidak disiplin dan tidak memiliki kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan sebuah organisasi, sebaliknya bila dengan adanya karyawan meningkatkan kedisiplinan mulai dari tingkat

kesadaran tinggi dan mentaati semua peraturan organisasi maka terciptanya suasana kerja yang baik atau positif dan ini akan sangat mempengaruhi pada tingkat kinerja karyawan (Hasibuan, 2018: 193).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ogan adalah sebuah perusahaan yang mengelola dan mensuplai kebutuhan air bersih untuk pelayanan Kabupaten Ogan Ilir. Indralaya adalah salah satu kecamatan yang berada di kabupaten Ogan Ilir dengan 20 desa/kelurahan dan luas wilayah sebesar 101,22 Km<sup>2</sup>. PDAM Tirta Ogan dalam melayani distribusi air bersih terbagi dalam beberapa wilayah pengelolaan, salah satunya unit pelayanan wilayah Kecamatan Indralaya.

PDAM Tirta Ogan Indralaya beroperasi di desa 2 Tanjung Seteko, dan melayani seluruh suplai air ke beberapa kelurahan di Kecamatan Indralaya. Pengelolaan air PDAM Tirta Ogan Indralaya ini bersumber dari sungai ogan yang mengalir di sekitaran Kecamatan Indralaya. Guna mendapatkan air bersih untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang semakin meningkat setiap tahunnya, maka PDAM Tirta Ogan perlu mengkaji kembali kebutuhan air bersih untuk wilayah Kabupaten Ogan Ilir. Terutama untuk pelayanan PDAM wilayah Kecamatan Indralaya pada saat sekarang dan masa yang akan datang, agar kebutuhan masyarakat wilayah pelayanan PDAM Tirta Ogan cabang Indralaya akan air bersih dapat terpenuhi.

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan**  
**PDAM Tirta Ogan Indralaya Tahun 2020 – 2023**

Tahun	Produksi Air (M <sup>3</sup> )			Distribusi Air (M <sup>3</sup> )		
	Target	Realisasi	Tidak Tercapai	Target	Realisasi	Tidak tercapai
<b>2020</b>	6.500.000	5.792.977	707.023	6.500.000	5.802.113	697.887
<b>2021</b>	6.500.000	5.991.840	508.160	6.500.000	5.960.664	539.336
<b>2022</b>	6.800.000	6.604.897	195103	6.500.000	6.111.000	389.000
<b>2023</b>	7.100.000	6.541.632	558.368	6.500.000	6.270.912	229.088

Sumber: PDAM Tirta Ogan Indralaya, tahun 2024

Tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil pelaksanaan kerja PDAM Tirta Ogan Indralaya menunjukkan pencapaian target kinerja karyawan yang masih belum optimal. Secara kuantitas target pekerjaan karyawan tidak mencapai target yang telah ditetapkan baik produksi air maupun distribusi air pada tahun 2020 – 2023 tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan tidak selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai standar yang ditetapkan, hal ini ditandai adanya kualitas air PDAM yang agak sedikit keru dan berbau kaporit sehingga masyarakat tidak yakin dalam menggunakan air PDAM untuk kebutuhan sehari-hari. Selain itu ketepatan waktu, karyawan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan, hal ini ditandai dalam pekerjaan memelihara jaringan-jaringan pipa yang membuat gangguan produksi, seperti perbaikan bocoran pada jaringan-jaringan pipa, kerap kali membutuhkan waktu yang lama, sehingga kuantitas distribusi dan pelayanan air kepada masyarakat menjadi terganggu, hal ini menunjukkan rendahnya karyawan dalam memanfaatkan waktu dan memprioritaskan pekerjaan tentu akan menghambat hasil pekerjaan dan mempengaruhi kinerja di PDAM Tirta Ogan Indralaya

Peneliti juga menemukan fenomena di PDAM Tirta Ogan Indralaya berdasarkan hasil prariset lebih lanjut mengenai variabel yang bermasalah, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel I.2**  
**Hasil Prariset pada Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
	<b>Komitmen Organisasi</b>		
1	Karyawan selalu dilibatkan dalam rapat untuk memberikan pendapat	12	18
2	Karyawan memiliki kepercayaan yang kuat terhadap perusahaan	14	16
3	Karyawan selalu bisa melaksanakan pekerjaan yang diberikan	11	19

Sumber: Prariset di PDAM Tirta Ogan Indralaya, tahun 2024

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel I.2, menunjukkan adanya fenomena pada variabel komitmen organisasi terutama pada indikator komitmen afektif, dimana sebanyak 18 karyawan menyatakan karyawan tidak selalu dilibatkan dalam rapat untuk memberikan pendapat sehingga karyawan merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan kerjanya. Fenomena lain menunjukkan indikator komitmen berkelanjutan dimana sebanyak 16 karyawan masih ada yang menyatakan bahwa karyawan tidak memiliki kepercayaan yang kuat terhadap perusahaan seperti masih adanya beberapa karyawan yang lebih dari 2 tahun bekerja masih belum menjadi karyawan tetap. Selanjutnya fenomena yang terjadi pada indikator komitmen normatif, sebanyak 19 karyawan menyatakan karyawan tidak selalu bisa melaksanakan pekerjaan yang diberikan seperti adanya penambahan pekerjaan ketika pekerja utama belum selesai sehingga karyawan tidak bisa mengerjakan pekerjaan yang baru diberikan.

**Tabel I.3**  
**Hasil Prariset pada Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Lingkungan Kerja</b>			
1	Struktur kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan posisi & fungsi yang ditugaskan kepada karyawan	14	16
2	Tanggung jawab kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai bidang kerja masing-masing karyawan	12	18
3	Setiap karyawan sudah mampu bekerjasama dengan baik bersama rekan timnya	13	17

Sumber: Prariset di PDAM Tirta Ogan Indralaya, tahun 2024

Hubungannya dengan lingkungan kerja, ditemukan adanya 3 (tiga) indikator lingkungan kerja yang masih belum optimal dilihat dari banyak karyawan yang menjawab tidak, pertama pada indikator struktur kerja diketahui bahwa sebanyak 16 karyawan menjawab tidak, karena terdapat sebagian karyawan yang dipaksa berada pada posisi kerja yang tidak tepat dan tidak mampu menjalankan fungsinya secara akurat. Masalah lain terkait lingkungan kerja, ditunjukkan oleh indikator tanggung jawab diketahui bahwa sebanyak 18 karyawan menjawab tidak, hal ini dikarenakan ada beberapa pekerjaan terkadang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan bidang atau tanggung jawabnya sehingga pekerjaan tidak segera terselesaikan. Bahkan pada indikator kerja sama diketahui bahwa sebanyak 17 karyawan menjawab tidak, seperti adanya karyawan yang tidak bisa membantu karyawan lainnya ketika tidak masuk kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak segera terselesaikan.

**Tabel I.4**  
**Hasil Prariset pada Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Disiplin Kerja</b>			
1	Karyawan selalu mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	13	17
2	Setiap karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan	14	16
3	Setiap karyawan selalu datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	11	19

Sumber: Prariset di PDAM Tirta Ogan Indralaya, tahun 2024

Peneliti juga menemukan fenomena di PDAM Tirta Ogan Indralaya pada variabel disiplin kerja, menunjukkan adanya 3 (tiga) indikator disiplin kerja yang masih rendah, fenomena yang ditemukan pada indikator mematuhi semua aturan, sebanyak 17 karyawan menjawab tidak artinya setiap karyawan tidak selalu mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini terlihat dengan masih adanya beberapa karyawan pergi tanpa izin selama jam kerja berlangsung. Fenomena lain ditemukan pada indikator target pekerjaan, sebanyak 16 karyawan menjawab tidak artinya setiap karyawan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, seperti ketika pimpinan menanyakan laporan hasil kerja yang ditugaskan kepada karyawan dan ketika sudah tenggat waktu laporan belum juga diselesaikan. Selain itu adanya masalah pada indikator masuk kerja tepat waktu, sebanyak 19 karyawan menjawab tidak artinya karyawan tidak selalu datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan melalui *finger print* masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja ataupun ketika selesai jam istirahat.

Oleh karena itu maka peneliti melakukan penelitian berdasarkan fenomena-fenomena penelitian yang ada maka peneliti dapat mengambil judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya.

## **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada uraian latar belakang di atas yang telah di kemukakan, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan untuk mempelajari langsung dan menganalisis hubungan mengenai pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan bagi pembaca untuk menambah referensi penelitian yang lebih baik lagi untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, A. F., & Prijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-18 Vol 11 (2).
- Husain, P. N., Pramesthi, R. A., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Tetap Perumda Air Minum Tirta Baluran Kabupaten Situbondo dengan Etos Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 256-266 Vol 3 (2).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, D., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. *Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 74-90 Vol 9 (5).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mardiana. (2019). *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Robbin, S. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohwiyah, Sulistya, & Azizah, I. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Sragen. *Surakarta Management Journal*, 140-152 Vol 5 (2).
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.

- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Trihandayani, Z., & Dzaky Fawwaz, A. (2024). Implementation of Intrinsic Factors of Human Resource Performance in Palembang Water Tourism. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 155–160. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i1.2683>
- Trihandayani, Z., Yamaly, F., & Dzaky Fawwaz, A. (2023). Human Resource Development Model in Small and Medium Enterprises Kemplang Crackers in Palembang City. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(2), 322–329. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v3i2.1837>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, O. O., Perdana, T. A., Purwatiningsih, A. P., & Ulfa, A. K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA*, 1453-1464 Vol 8 (4).