

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA OGAN INDRALAYA**

SKRIPSI



Nama : Andika Febrian
Nim : 212021089

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2025

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA OGAN INDRALAYA**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Sastra Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Andika Febrian

Nim : 212021089

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andika Febrian
NIM : 212021089
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pngaruh Motivasi dan Lingkungan 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 ssesungguhnya 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 2025


METERA
TEMPEL
84AMX442930604
Andika Febrian

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya
Nama : Andika Febrian
NIM : 212021089
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2025

Pembimbing I,



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si
NIDN. 0205026201

Pembimbing II



Ummi Kalsum, S.E., M.Si
NIDN. 0230047702

Mengetahui,
Dekan

n.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. “Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yangmunkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung” (Q.S. Ali ‘Imran:104)
2. “Hiduplah seakan kamu akan mati besok. Belajarlah seakan kamu akan hidup selamanya” (Mahatma Gandhi)
3. “Tidak Perlu Khawatir Dengan Masa Depan, Sebab Setiap Orang Memiliki Waktunya Masing-Masing” (Penulis)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua kandung saya, Ayah Sumarno dan Ibu Kustina
2. Kepada adik tercinta
3. 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 Motivasi dan Lingkungan 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. Selesaiannya 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. Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si dan Bapak Fadhil Yamaly, S.E.,M.Si selaku dosen penelaah I dan II Seminar Usulan Penelitian yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si dan Ibu Ummi Kalsum, 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. Kepada sahabat-sahabat terbaikku Ayu Lestari dan Anaya terima kasih atas semua semangat, dukungan, dan canda tawa yang telah kalian berikan. Kalian adalah penyemangat sejati di kala tela melanda dan teman diskusi yang tak pernah bosan. Tanpa kalian, perjalanan panjang menyelesaikan skripsi ini pasti terasa lebih berat. Kalian selalu ada untuk mendengar keluh kesahku, memberikan motivasi, dan mengingatkan untuk tidak menyerah, persahabatan kita adalah anugerah yang tak ternilai harganya..

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, Agustus 2025

Andika Febrian

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	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	12
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel	33
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Data Yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	73
B. Saran	76

Daftar Pustaka.....	78
----------------------------	-----------

Lampiran	81
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	5
Tabel I.2 Hasil Prariset karyawan PDAM Tirta	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	27
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	33
Tabel III.2 Kerangka Sempel	35
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	51
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	54
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi	57
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan	59
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas	62
Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel IV.10 Coefficients Regresi Linear Berganda	64
Tabel IV.11 Uji F	65
Tabel IV.12 Uji t	66
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. .1 Kerangka Pemikiran	30
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4. Data Tabulas

Lampiran 5. Hasil Uji Instrumen

Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 7. Tabel Distribusi r

Lampiran 8. Tabel Distribusi F

Lampiran 9. Tabel Distribusi t

Lampiran 10. Jurnal

Lampiran 11. Biodata Penulis

Abstrak

Andika Febrian/212021089/2025/Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya, secara bersama-sama dan individu. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 97 karyawan, dan sampel yang terpilih sebanyak 79 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling (Area Sampling)*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 41,5% , sisanya 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Andika Febrian/212021089/2025/ The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PDAM Tirta Ogan Indralaya

This study aims to determine the influence of motivation and work environment on employee performance at PDAM Tirta Ogan Indralaya, both collectively and individually. The research method used is associative. The study population was 97 employees, and a sample of 79 employees was selected using cluster sampling (area sampling). The data used in this study were primary and secondary data. The data collection method used was a questionnaire. The analysis techniques used were multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination (R^2) with a 5% error rate. The results of the F-test indicate a significant influence between motivation and work environment on employee performance. The results of the t-test indicate a positive and significant influence between motivation and work environment on employee performance. The coefficient of determination results indicate that motivation and work environment contribute 41.5% to employee performance, with the remaining 58.5% being influenced by other factors.

Keywords: Motivation, Work Environment, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran sesuai dengan apa yang telah ditentukan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi, sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya.

Karyawan adalah aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan perusahaan. Namun perusahaan seringkali mengalami hambatan dalam menilai kinerja karyawan secara efisien. Oleh karena itu kinerja menjadi salah satu peran penting dalam suatu organisasi.

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan yang ada di dunia ini. Dengan adanya SDM yang baik di dalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya, melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak, pemberian motivasi dan melalui

pendidikan. Oleh karena itu kinerja menjadi salah satu peran penting dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya, kinerja seorang pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai berdasarkan kinerja dari masing masing pegawai. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, Kepribadian, komitmen, disiplin, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, Loyalitas, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Nurdin (2021:138) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas kerja karyawan berkaitan erat pemberian tugas sesuai keahliannya masing-masing. Ketersediaan dan keterampilan karyawan tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Adinda (2023:136) motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain

faktor motivasi kerja lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Sihalo (2019:273) lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Menurut Sihalo (2019:274) lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

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 Km². PDAM Tirta Ogan dalam melayani distribusi air bersih terbagi dalam beberapa wilayah pengolahan, 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 2021 – 2024

Tahun	Produksi Air (M ³)		
	Target	Realisasi	Persentase Belum Tercapai
2021	6.500.000	5.991.840	8%
2022	6.800.000	6.604.897	3%
2023	7.100.000	6.541.632	8%
2024	7.300.000	6.650.672	9%

Sumber: PDAM Tirta Ogan Indralaya, tahun 2025

Tabel 1.1 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 – 2024 tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan tidak selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, hal ini berbanding lurus dengan keluhan yang ada seperti masyarakat masih mengeluhkan adanya kualitas air PDAM yang agak sedikit keru dan berbau kaporit sehingga masyarakat tidak yakin dalam menggunakan air PDAM untuk kebutuhan sehari-hari, sedangkan menurut kedua permenkes No.492 Tahun 2010 No.32 tahun 2017, air minum yang aman digunakan yaitu air minum yang tidak berwarna. 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

Pada bulan Mei 2025 peneliti melakukan observasi pendahuluan dengan melakukan wawancara langsung terhadap karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya yang berjumlah 30 karyawan, wawancara tersebut memberikan keluhan mengenai motivasi dan lingkungan kerja karyawan yang terjadi di PDAM Tirta Ogan Indralaya. Dari hasil wawancara tersebut masih

banyak karyawan yang menyatakan belum sepenuhnya terpuaskan atas motivasi dan lingkungan kerja karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.2
Data Pra-Riset pada Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan aktif berpartisipasi dengan menyelesaikan pekerjaan	8	22
2	Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan	30	0
3	Karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya karena adanya penghargaan	11	19
4	Atasan karyawan selalu mendukung argumen dari karyawanya	27	3
5	Karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan	13	17
6	Penyusunan rancangan kerja telah sesuai dengan visi dan misi perusahaan	30	0
7	Karyawan tidak saling mendukung dalam bekerja	24	6
8	Saya selalu datang jam kerja dimulai dan pulang setelah jam kerja selesai	30	0
9	Pimpinan bersedia mendengarkan saran masukan dari bawahan	27	3
10	Karyawan merasa dibayar secara adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	39	1
11	Karyawan bersedia untuk melakukan kerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan	25	5
12	Karyawan mampu bertoleransi terhadap resiko pekerjaan	30	0
13	Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	30	0
14	Lampu diruangan kerja, area pengolahan, dan ruang pompa berfungsi baik	13	17
15	Karyawan tidak kesulitan melakukan pekerjaan karena sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki	30	0
16	Tingkat kebisingan tidak mempengaruhi komunikasi saat bekerja	12	18
17	Prosedur keselamatan kerja diterapkan dengan baik di area pengolahan air	10	20

Sumber: Prariset di PDAM Tirta Ogan Indralaya, tahun 2025

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel I.2, menunjukkan adanya fenomena pada variabel motivasi terutama pada indikator keterlibatan kerja,

dimana sebanyak 22 karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak aktif berpartisipasi dengan menyelesaikan pekerjaan hal ini ditandai dengan team mekanik yang merasa bahwa driver tidak dilibatkan dalam membantu mekanik dimana driver hanya menunggu di Dump Truck ketika perbaikan unit sehingga dalam perbaikan memakan waktu yang cukup lama. Fenomena lain menunjukkan indikator penghargaan dimana sebanyak 19 karyawan masih ada yang menyatakan bahwa karyawan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya karena tidak adanya penghargaan, karyawan yang mendapatkan penghargaan akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan berupa materi dan hadiah. Selanjutnya fenomena yang terjadi pada indikator tanggung jawab, sebanyak 17 karyawan menyatakan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan, dimana 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 sehingga lalai dalam tanggung jawab yang telah diberikan.

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 penerangan ditempat kerja diketahui bahwa sebanyak 17 karyawan menjawab tidak, karena terdapat sebagian karyawan yang menyatakan bahwa lampu diruangan kerja area pengolahan, dan ruang pompa tidak berfungsi baik. Hal ini sangat berbahaya bagi keselamatan karyawan karena area pengelolaan dan ruang

pompa adalah lokasi dengan resiko tinggi (pompa listrik, pipa bertekanan dan bahan kimia) Masalah lain terkait lingkungan kerja, ditunjukkan oleh indikator kebisingan ditempat kerja diketahui bahwa sebanyak 18 karyawan menjawab tidak, hal ini dikarenakan karyawan menyatakan bahwa tingkat kebisingan mempengaruhi komunikasi saat bekerja, dilingkungan PDAM Tirta, tingkat kebisingan dari mesin pompa dan peralatan operasional sering kali mengganggu komunikasi antar karyawan dimana kondisi ini menyebabkan kesulitan dalam penyampaian instruksi dan koordinasi kerja, yang berpotensi menimbulkan kesalahan operasional serta menurunkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Bahkan pada indikator keamanan ditempat kerja diketahui bahwa sebanyak 20 karyawan menjawab tidak, seperti adanya karyawan lapangan yang menyatakan bahwa prosedur keselamatan kerja diterapkan dengan tidak baik. Hal ini dilihat di area pengolahan air alat pelindung diri ketika melaksanakan pekerjaan perbaikan kebocoran pipa atau pemasangan meter air, dimana APD yang tidak memadai seperti sarung tangan dan, kacamata safety yang beberapa pihak karyawan lapangan tidak mempunyai.

Berdasarkan uraian di atas sehingga penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul, **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya?
2. Adakah pengaruh signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya?
3. Adakah pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui Motivasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya
2. Untuk mengetahui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Indralaya

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Indonesia Journal Of Innovation Multidisipliner Ressearch*, Vol.1, 134-143.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bangka: Zanafa Publishing.
- Aldi, Dirham, & Dewi, S. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Bukit Bukae Kabupaten Luwu Utara. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, Vol.8, 1-11.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri
- Azzahra, R. A., & Indiyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PDAM Tirta Tarum Karawang. *e-Proceeding Of Management*, Vol.8, 7987-7996.
- Brenda, Lucky, & Genita. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, Vol.10, 963-967.
- Dolosenda, H. P., & Watung, S. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja. *Public Policy Journal Aplikasi Kebijakan Pulik & Pdenis*, Vol.1, 287-297.
- Hasibuan (2019). *Metodologi Penelitian Bidang Muamalah, Ekonomi Dan Bisnis*
- Julita. (2020). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *Journal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol.4, 1-10.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Ningsi, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekan Baru. *Economics Accounting and Business Journal*, Vol.2, 56-63.

- Nurdun, & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol.2, 137-148.
- Pratama, M. R., Endarwati, M. L., & Prasetyo, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perusahaan Daerah Mium Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Socia Logica*, Vol.2, 1-13.
- Rahmadani, A. N., & Laturlean, B. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. *Economics and Digital Business Review*, Vol.4, 45-51.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Super Segita Medan. *Jurnal Ilmia Socio Secretum*, Vol.9, 273-281.
- Siswanto, B. (2019) "The Effect of Work Motivation and Work Disclipine on Employee Performance", Jims - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 7 No. 2 Juni 2019
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi
- Sujrweni, V. W. (2021). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol.6, 142-150