

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA MUSI UNIT
PELAYANAN RAMBUTAN PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan oleh :
Alaranis Sakara
Npm. 2101110127

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDIANANTI**

2025

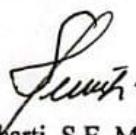
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Alaranis Sakara
Nomor Pokok/NPM : 2101110127
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA MUSI UNIT PELAYANAN RAMBUTAN PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi

Tanggal 20-08-2025 Pembimbing I :  Amrillah Azrin, S.E., M.M
NIDN.0203026201

Tanggal 20-08-2025 Pembimbing II :  Suharti, S.E., M.M.
NIDN.0220086501

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si, AK, CA. CSRS
NIDN.0205026401

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN.0226028303

034 /PS/DFEB/2025

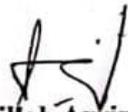
ii

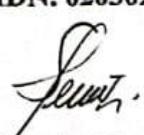
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Alaranis Sakara
Nomor Pokok/NPM : 2101110127
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 20-08-2025 Ketua Penguji:  Amrillah Azrin, S.E., M.M
NIDN. 0203026201

Tanggal 20-08-2025 Penguji I :  Suharti, S.E., M.M
NIDN. 0220086501

Tanggal 20-08-2025 Penguji II :  Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN. 0110117204

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi



Dr. Yolanda Veyibitha, S.E., M. Si
NIDN. 0226028303

034 /PS/DFEB/ 2025

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Orang lain gak akan paham *struggle* dan masa sulit kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories* nya saja. Jadi berjuang lah untuk diri sendiri meskipun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga denga apa yang kita perjuangkan hai ini tetap berjuang ya!”

Kupersembahkan kepada:

- ❖ ALLAH SW
- ❖ Kedua orang tua ku
yang tercinta
Ayahanda Abdul Aziz
dan Ibudah Hartini
- ❖ Saudara laki-laki
tercinta Bagat Rakasa
- ❖ Keluargaku tercinta
- ❖ Teman-teman ku
tercinta
- ❖ Almamater yang ku
banggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alaranis Sakara

Nomor Pokok/NIM : 21.01.11.0127

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2025



Alaranis Sakara

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saying panjatkan kepada Allah Swt atas rahmatnya atas berkat dan rahmanya sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal. Penulis juga ingin menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang terlibat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi adalah “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang**”.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (satu) Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti dan meneliti pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Bisnis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dalam penulisan skripsi yang tak lain disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis tanpa adanya bantun, bimbingan dan nasehat-nasehat dari semua pihak tanpa terkecuali akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., M.S, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE,M,Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa penelitian.
6. Ibu Suharti, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa penelitian.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
8. Pimpinan dan Staff Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutun Palembang yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.
9. Kepada kedua orang tua tercinta, yang telah memberikan dukungan moral maupun materi serta memotivasi agar bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Kepada saudara kandungku Bagat Rakasa yang senantiasa memberikan semangat.
11. Sahabat dan teman-teman manajemen seperuanganku, serta cawa club terima kasih atas dukungan, semangat dan pengalaman selama masa pengalaman. Semoga saliturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang berguna dan menjadi orang-orang yang sukses.

Sehingga penulis bisa dapat bersemangat dan menghilangkan rasa penat saat mengerjakan skripsi ini, akhir kata penulis menyadari bahwa sepenuhnya skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Palembang, Agustus 2025

Alaranis Sakara

2101110127

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1 Penelitian terdahulu yang relevan.....	35
2.3 Kerangka Berfikir	37
2.4 Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.3 Populasi, Sample dan Sampling	41
3.4 Rancangan Penelitian.....	42
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	43
3.6 Instrumen Penelitian	45
3.7 Pengujian Analisis Data	46
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.9 Teknik Analisis	48
3.10 Uji Hipotetis	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Sejarah Singkat Perumda.....	52
4.1.2 Visi dan Misi Perumda	53
4.1.3 Struktur Organisasi Perumda	54
4.1.4 Deskripsi Profil Responden	60
4.1.5 Jumlah Responden Berdasarkan Umur.....	60
4.1.6 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.1.7 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir. 61	
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	62
4.2.1 Uji Validitas	62
4.2.2 Uji Reabilitas	67
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.3.1 Uji Normalitas.....	68
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	69
4.3.3 Uji Heterokedasitas	70
4.4 Analisis Regresi Berganda	71

4.5 Analisis Koefisien Korelasi (r)	72
4.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	74
4.7 Uji Hipotesis	74
4.7.1 Uji Simultan (Uji F).....	75
4.7.2 Uji Parsial (Uji t).....	76
4.9 Pembahasan.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Data Absensi.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	35
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	39
Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional.....	43
Tabel 3.3 Skala Likert	46
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	62
Tabel 4.4 Hasil Validitas Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.5 Hasil Validitas Disiplin Kerja	64
Tabel 4.6 Hasil Validitas Budaya Organisasi	65
Tabel 4.7 Hasil Validitas Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas	67
Tabel 4.9 Hasil Normalitas	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedasitas	70
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	71
Tabel 4.13 Hasil Analisi Koefisien Korelasi (r)	73
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)	75
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.6 Kerangka Berfikir	37
Gambar 4.1 Struktur organisasi Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang	55

ABSTRAK

Alaranis Sakara, 2025, Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang, (dibawah bimbingan Pak Amrillah Azrin, S.E.,M.M dan Ibu Suharti. S.E.,M.M.),

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang dari seluruh karyawan Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang . Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 30.

Hasil pengujian pada penelitian ini memperoleh hasil (1) Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan nilai t hitung $-3.386 > t$ tabel 2.039 dengan nilai signifikan $0.002 < 0.05$. (2) Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan nilai t hitung $2.770 > t$ tabel 2.039 dengan nilai signifikan $0.010 < 0.05$. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan nilai t hitung $2.103 > t$ tabel 2.039 dengan nilai signifikan $0.004 < 0.05$. (4) Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan F hitung $11.209 > F$ tabel 2.922 dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

ABSTRAK

Alaranis Sakara, 2025, The Influence of Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at Perumda Tirta Musi Rambutan Service Unit, Palembang, (under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, S.E., M.M and Mrs. Suharti. S.E., M.M.).

This study aims to determine whether there is an Influence of Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at Perumda Tirta Musi Rambutan Service Unit Palembang. The population and sample in this study were 34 people from all employees of Perumda Tirta Musi Rambutan Service Unit Palembang. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 30 computer program.

The test results in this study obtained the results (1) Work Discipline has a partial effect on employee performance as indicated by the calculated t value of $-3.386 > t$ table 2.039 with a significant value of $0.002 < 0.05$. (2) Organizational Culture has a partial effect on employee performance as indicated by the calculated t value of $2.770 > t$ table 2.039 with a significant value of $0.010 < 0.05$. (3) Work Environment has a partial effect on employee performance as indicated by the calculated t value of $2.103 > t$ table 2.039 with a significant value of $0.004 < 0.05$. (4) Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment have a simultaneous effect on employee performance with a calculated F of $11.209 > F$ table 2.922 with a significant value of $0.001 < 0.05$.

From the results of this study, it can be concluded that Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment have a simultaneous influence on employee performance at Perumda Tirta Musi Rambutan Service Unit, Palembang.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Work Discipline and Work Environment.

RIWAYAT HIDUP

Alaranis Sakara dilahirkan di Palembang pada tanggal 02 April 2003, merupakan anak pertama dari 2 bersaudara. Pasangan dari bapak Abdul Aziz dan ibu Hartini. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2015 Di SD Negeri 1 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 Di SMP Arinda Palembang, dan sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2021 di SMK Negeri 5 Palembang, pada tahun 2021 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Agustus 2025

AS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi, Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan penggerak jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di perlukan disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berprestasi karena memiliki karyawan yang berprestasi akan meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kinerja yang baik oleh seluruh karyawan. Menurut Mangkunegara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Luthans (2005:165) mendefinisikan kinerja adalah

kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan.

Selain kinerja karyawan, Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2005:120) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Handoko (2001:506) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Tabel 1.1

Data Absensi Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang

November 2024				
No	Nama	Jumlah Hari Hadir	Jumlah Hari Kerja	Total Kehadiran %
1	Amin Hiday	20	21	95.24%
2	Agus Kosas	20	21	95.24%
3	Andhie K,S	16	21	76.19%
4	Arisandi	18	21	85.71%
5	A. Romansyah	18	21	85.71%
6	Aryadih Cah	19	21	90.48%
7	Aulia Dhea S	20	21	95.24%
8	Beni Arsad	16	21	76.19%
9	Dion Aditya	20	21	95.24%
10	Eryan Yusuf	20	21	95.24%

11	Eta Lisyanti	19	21	90.48%
12	Ferry K. A	10	21	47.62%
13	Galih Danang	19	21	90.48%
14	Giarto Widya	14	21	66.67%
15	Juliyanto	16	21	76.19%
16	Kasih Pandu	20	21	95.24%
17	Loka Chand	19	21	90.48%
18	Martin Her	18	21	85.71%
19	Maryadi	19	21	90.48%
20	Merry Ariyand	19	21	90.48%
21	M. Arief Da	18	21	85.71%
22	M. Khadafi	18	21	85.71%
23	M. Pascal Wi	19	21	90.48%
24	Rahmat Hiday	19	21	90.48%
25	Susi Susmi	20	21	95.24%
26	Suzanna Apri	15	21	71.43%
27	Sissy Labela	19	21	90.48%
28	Tati Ningsih	20	21	95.24%
29	Tri Septiana	21	21	100%
30	Tutik Lestari	21	21	100%
31	Wawan Sulisno	20	21	95.24%
32	Winda Ramayanti	21	21	100%
33	Yana Septianti	21	21	100%
34	Yuliana	21	21	100%

Budaya organisasi merupakan suatu nilai (value) yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut, budaya organisasi berfungsi untuk membantu kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan, Menurut kepercayaan dalam sebuah perusahaan budaya organisasi memiliki tradisi simbol, ritual, mitos, praktik-pratik yang terjadi di organisasi. Maka dari itu budaya organisasi sangat berperan dalam membentuk sumber daya manusia. Menurut Robbins (2003:555) berpendapat budaya organisasi adalah suatu sistem makna

bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sementara menurut Wibowo (2012:23) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya..

Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik apabila kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Akan tetapi, jika kondisi lingkungan yang tidak baik dapat mengakibatkan kinerja organisasi menurun. Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2015:109) mengatakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya.

Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam dibidang pelayanan penyediaan air bersih bagi masyarakat umum dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan Perumda merupakan Perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitir oleh aparat-aparat eksekutif

maupun legislative daerah. Untuk memenuhi kebutuhan Masyarakat, Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambut Palembang perlu memerhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Yang terjadi pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambut Palembang kinerja karyawannya masih belum maksimal. Berdasarkan survei awal yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang ada di Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambut Palembang yaitu masih rendahnya kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan beberapa pekerjaan yang tertunda yang tidak diselesaikan pada waktunya yang telah ditetapkan. Hal ini perlu di benahi perusahaan agar bisa mencapai kinerja yang terbaik yang diinginkan perusahaan.

Menurut Yantika et al. (2018:177) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tanggung jawab seseorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar serta mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Yantika, Herlambang dan Rozzaid (2018:184) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan

tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan.

Pada penelitian Nurwati (2012) menghasilkan bahwa tidak adanya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi kurang memiliki atau tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis memilih Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang sebagai objek penelitian dengan judul **“ Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat disusun tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui apakah disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang.
2. Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang.
3. Mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang.
4. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perumda Titra Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang.

1.4 Manfaat Peneliti

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah ilmu pengetahuan bagi mahasiswa tentang disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan (*literature*) mengenai masalah manajemen sumber daya manusia khususnya disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan untuk bahan pengambilan keputusan dan bahan studi.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja pada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan Rambutan Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljabar, S.IP., M.M. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. *Penerbit Deepublish Digital*.
- Berryansyah Hidayat, Shofia Ami dan Sry Rosita (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Caldwell (2011). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi *Penerbit PT RajaGrafindo Persada: Depok*.
- Faizal Herdinawan (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan.
- I Made Sudana dan Rahmat Heru Setianto (2018). Metode Penelitian Bisnis dan Analisis Data dengan SPSS. *Penerbit Erlangga: Ciracas, Jakarta*.
- Indah Yuni Astuti (2021). Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Penerbit PT Nasya Expanding Management: Jawa Tengah*.
- Jalali Iqram (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau KAB.BARRU.
- Lismawati (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Miniso Internasional Comperi Palembang,
- Mangkunegara (2002). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan *Penerbit Gava Media*
- Mangkunegara (2001). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi *Penerbit PT RajaGrafindo Persada: Depok*.
- Mikael (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tarakan.
- Mochammad Ery Putro Haryadi (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Arisma Dawindo Sarana.
- Natasya Primananda (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pekalongan.
- Petrolina Anastasia Gatto dan Rolly Maulana Awangga (2023). Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-means. *Penerbit Buku Pedia: Bandung barat*.

- Rima Dwining Tyas (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap).
- Riska (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar.
- Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath dalam Tika (2006). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuknya, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi Edisi Pertama. *Penerbit Kencana: Tapos,-Cimanggis, Depok.*
- Slamet Riyadi (2018). Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress. *Penerbit Zifatama Jawara.*
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Bagi Pemula. *Penerbit Widina Bhakti Persada; Bandung.*
- Sutrisno (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. *Penerbit Deepublish Digital: Yogyakarta.*
- Wiwin Yuliani dan Ecep Supriatna (2023). Metode Penelitian Bagi Pemula. *Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.*
- Zulkifli Sultan (2024). Optimalisasi Kinerja Penyelenggara Pemilu. *Penerbit Adap: Indramayu jawa barat.*