

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, DISIPLIN KERJA
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Mencapai Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen



Diajukan Oleh :

RANTI LESTARI

NPM : 2101110019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RANTI LESTARI
Nomor Pokok/NIM : 2101110019
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasional Disiplin
Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi
Palembang

Pembimbing Skripsi :

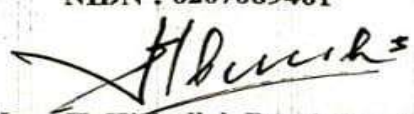
Tanggal 03/02/2025

Pembimbing I


Dr. Yuni Adinda Putri, SE.MSi
NIDN : 0207069401

Tanggal 02/02/2025

Pembimbing II


H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si
NIDN : 0223116001

Mengetahui,

Dekan,

Tanggal 03/02/2025

Ketua Program Studi

Tanggal 02/02/2025



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


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

081/PS/DFEB/25

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

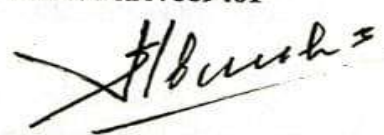
Nama : RANTI LESTARI
Nomor Pokok/NPM : 2101110019
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasional Disiplin Kerja dan StressKerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

Penguji Skripsi

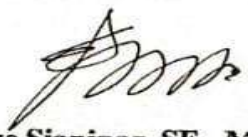
Tanggal 03/03/2025 Ketua Penguji :


Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
NIDN : 0207069401

Tanggal 02/03/2025 Penguji I :


H. Hisbullah Basri, SE., M.Si
NIDN : 0223116001

Tanggal 03/03/2025 Penguji II :


Firdaus Sianipar, SE., MM
NIDN : 0203066401

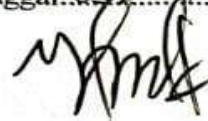
Mengesahkan:

Dekan ,
Tanggal: 03/03/2025



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

Ketua Program Studi,
Tanggal: 03/03/2025



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

081/PS/DFEB/25

MOTTO :

“Setiap tetes keringat orang tuaku adalah ribuan langkahku untuk terus maju”

Hidup bukan saling mendahului, tetapi bermimpilah sendiri sendiri

(Baskara Putra)

“Dan pada akhirnya semua hanyalah permulaan”

(Nadin Amizah)

Kupersembahkan kepada :

- Allah SWT
- Orang Tuaku Tercinta
- Kakak dan Keluarga Besarku
- Dosen Pembimbing
- Laki-laki yang selalu menemaniku
dalam proses penyelesaian skripsi ini
- Ke-6 teman-teman seperjuangan yang
dari awal perkuliahan hingga sampai
detik ini
- Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ranti Lestari

Nomor Pokok : 2101110019

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguhnya 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,

2025

Penulis



Ranti Lestari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Dengan mengangkat judul skripsi **“Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang”**. sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini banyak tantangan yang dihadapi. Namun, berkat bimbingan, dukungan, serta kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, khususnya pertolongan Allah SWT, semua hambatan tersebut dapat diatasi.

Oleh karenanya, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak prof. Dr. Ir. H. Machmud Hasjim, MME, selaku ketua yayasan Universitas Tridinanti.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Amrillah Azrin, SE.,MM. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberi bimbingan selama perkuliahan.
6. Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, SE.MSi selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
7. Bapak H. Hisbullah Basri, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing peneliti dalam menyusun skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan

ilmu pengetahuan peneliti.

9. Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti.
10. Kepada cinta pertama dan panutan ku bapak Amiril dadi. Beliau memang tidak merasakan dibangku perkuliahan namun beliau yang selalu bekerja keras tanpa henti untuk mengusahakan segala kebutuhan peneliti, mendidik, membimbing, memotivasi dan memberi yang terbaik serta do'a yang tiada henti untuk peneliti, sehingga peneliti mampu menyelesaikan program studi sampai selesai.
11. Kepada sosok pintu surgaku Ibu Herlina. Beliau sangat berperan penting dalam proses penyelesaian program studi ini, beliau juga tidak merasakan dibangku perkuliahan namun beliau selalu memberikan semangat, mengusahakan segala kebutuhan peneliti, serta do'a yang tiada henti, selalu mengiringi langkah peneliti berkat do'a dan dukungan beliau lah peneliti bisa menyelesaikan program studi sampai selesai.
12. Kepada kakak peneliti Aldiansyah terima kasih banyak atas dukungannya secara moril dan materi, terima kasih selalu memberi semangat sehingga peneliti mampu menyelesaikan studi ini sampai sarjana.
13. Terima kasih untuk keluarga besar peneliti yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun material.
14. Terima kasih untuk seseorang yang tak kalah penting kerahadirannya Muhamad Adytia Pratama S.T yang telah banyak berkontribusi dalam karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada peneliti. Serta selalu mendukung dan menemani proses penyelesaian studi ini sampai selesai.
15. Terakhir kepada saya sendiri Ranti Lestari. Terima kasih telah bertahan sejauh ini. Tak selalu terlihat, tapi ada banyak perjuangan di balik senyuman ini ada lelah yang disimpan, ragu yang tak diucap, kecewa

yang dipeluk diam-diam. Tapi tetap, tidak menyerah. Karena perjalanan ini bukan tentang jadi yang sempurna. Tetapi tentang bangkit, meski sempat jatuh. Tentang memilih melanjutkan, meski sempat ingin berhenti. Sekali lagi terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Semoga langkah kecil hari ini jadi awal dari banyak hal baik di masa depan. Tetap semangat, tetap rendah hati dan yang paling penting jangan lupa bahagia.

Akhir kata penulis tidak lupa memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat kata-kata yang salah dan menyinggung perasaan beberapa pihak dalam penulisan skripsi ini. Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, masyarakat umum dan pembaca agar dapat memberikan beberapa pengetahuan bagi yang memerlukannya.

Palembang, 2025
Peneliti,

Ranti Lestari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan penelitian.....	7
1.4 Manfaat penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Kajian Teoritis	10
2.1.1. Pengertian Kinerja	10
2.1.2. Penilaian Kinerja.....	10
2.1.3. Tujuan Kinerja	12
2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.5. Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan	13
2.2. Komitmen Organisasional	14
2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasional.....	14
2.2.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	15

2.2.3. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasional.....	18
2.3. Disiplin Kerja	19
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	19
2.3.2. Macam – Macam Disiplin	20
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
2.3.4. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	22
2.4. Stres Kerja.....	24
2.4.1. Pengertian Stres Kerja.....	24
2.4.2. Pendekatan Stres Kerja.....	25
2.4.3. Faktor Faktor Penyebab Stres Kerja	26
2.4.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	27
2.5. Penelitian Yang Relavan.....	28
2.6 Kerangka Berpikir.....	30
2.7 Hipotesis Penelitian	31
BAB III.....	32
METODE PENELITIAN	32
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.1.1 Tempat Penelitian.....	32
3.1.2 Waktu Penelitians.....	32
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.2.1 Sumber Data	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3. Populasi, Sampel, dan Sampling.....	35
3.3.1. Populasi	35
3.3.2. Sampel.....	35
3.3.3. Sampling.....	36
3.4. Rancangan Penelitian	39
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	40
3.5.1. Variabel Penelitian	40
3.5.2. Definisi Operasional Penelitian.....	41
3.6. Instrumen penelitian.....	44
3.6.1. Uji Validitas.....	45

3.6.2. Uji Reliabilitas	45
3.7. Teknik Analisis Data	46
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	46
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	47
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	50
3.8 Uji Hipotesis	50
3.8.1 Uji F (Uji Simultan)	50
3.8.2. Uji t (Uji Parsial).....	51
BAB IV	54
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.2 Visi dan Misi PDAM Tirta Musi Palembang.....	55
4.1.3 Struktur Organisasi PDAM Tirta Musi Palembang	56
4.1.4 Karakteristik Responden	59
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	62
4.3.1 Uji Validitas.....	62
4.3.2 Uji Reabilitas	65
4.3.3 Uji Normalitas	66
4.3.4 Uji Multikolinearitas	67
4.3.5 Uji Heterokedastisitas.....	68
4.4 Teknik Analisis Data	69
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif	69
4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	72
4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	73
4.5 Uji Hipotesis	74
4.5.1 Uji Signifikan F	74
4.5.2 Uji t	75
4.6 Pembahasan	77

4.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.	77
4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.	78
4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.	79
BAB V.....	81
KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan.....	2
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	28
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	32
Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional	42
Tabel 3.3 Skala Likert	44
Tabel 4.1 Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas X1	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas X2	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X3	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Y	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas.....	68
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	71
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	72
Tabel 4.14 Hasil Statistik Deskriptif	73
Tabel 4.15 Hasil Uji F	74
Tabel 4.16 Hasil Uji t	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastitas.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Kuesioner.....	89
Lampiran II. Hasil Kuesioner	90
Lampiran III. Hasil Penelitian.....	94
Lampiran IV. Hasil Similarity Turnitin	109

ABSTRAK

RANTI LESTARI, Pengaruh Komitmen organisasional, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Musi Palembang (Dibawah Bimbingan Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, SE.MSi Dan Bapak H. Hisbullah Basri, S.E.,M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan yang berjumlah 32 orang, sekaligus dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji F, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasional, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secaraparsial, komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja dan mengelola stres kerja agar kinerja karyawan dapat semakin optimal.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

RANTI LESTARI, The Influence of Organizational Commitment, Work Discipline, and Work Stress on Employee Performance at PDAM Tirta Musi Palembang (Under the Guidance of Mrs. Dr. Yuni Adinda Putri, SE.MSi and Mr. H. Hisbullah Basri, S.E.,M.Si)

This study aims to determine the effect of organizational commitment, work discipline, and work stress on employee performance at PDAM Tirta Musi Palembang. This research uses a quantitative method with an associative research type. The population in this study consists of all employees of PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan, totaling 32 employees, who were also used as the research sample using a saturated sampling technique. Data collection was carried out using questionnaires distributed to respondents. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, F-tests, and t-tests.

The results of the study show that simultaneously, organizational commitment, work discipline, and work stress have a significant effect on employee performance. Partially, organizational commitment does not have a significant effect on employee performance, while work discipline has a positive and significant effect, and work stress has a negative and significant effect on employee performance. Based on these findings, the company is advised to improve work discipline and manage work stress effectively to further optimize employee performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kinerja adalah hasil dari usaha individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang ada (Wiryawan & Rahmawati, 2020). Dalam praktiknya, performa perusahaan yang baik sangat bergantung pada potensi karyawan yang ada, sehingga kontribusi karyawan menjadi krusial bagi perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Ketika karyawan menunjukkan kinerja yang baik, produk yang dihasilkan juga akan berkualitas tinggi.

Untuk mencapai sasaran tersebut, perusahaan memerlukan karyawan yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Setiap perusahaan akan senantiasa berusaha meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja yang baik juga berpotensi meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas oleh pegawai, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi organisasi (Suparman, 2020).

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang merupakan salah satu badan usahamiliki daerah. Sebagai BUMD, berdasarkan keputusan Wali Kota Daerah Tingkat II Palembang No. 30 Tahun 1995 mengenai struktur organisasi, sistem kerja, jenjang jabatan dan pangkat PDAM Tirta Musi Palembang, perusahaan ini memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan

sistem penyediaan air bersih serta memberikan layanan kepada seluruh kelompok konsumen dengan harga yang terjangkau. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang meliputi aspek sosial ekonomi, kesehatan, dan pelayanan publik. Artinya, perusahaan ini harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan berkomitmen, dengan berbagai karakter, kecerdasan emosional, serta latar belakang pendidikan yang beragam.

Berikut ini peneliti sajikan data penilaian kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang mulai dari Bulan Januari – Maret.

Tabel 1. 1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang
Tahun 2025

No	Bulan	Hasil Penilaian
1	Januari	70,13%
2	Februari	85%
3	Maret	72%

Sumber: Laporan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat rekapitulasi penilaian kinerja pegawai selama 3 (tiga) Bulan terakhir terhitung mulai bulan Januari sampai dengan Maret. Bahwa kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang mengalami penurunan dari Bulan Januari sebesar 70,13 % kemudian di Bulan Februari terjadi kenaikan sebesar 85% dan pada Bulan Maret kinerja mengalami penurunan kembali sebesar 72%. Penurunan kinerja tersebut mengidentifikasi adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang menyebabkan penurunan efektivitas kerja pegawai.

Kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang selama beberapa bulan terakhir mengalami penurunan dikarenakan karyawan yang tidak memiliki komitmen tinggi, yang berujung pada kinerja karyawan yang rendah dan kualitas pekerjaan yang buruk. Dan masih ada karyawan yang kurang disiplin dengan menunda pelaksanaan tugas yang diberikan namun disisi lain, ada karyawan yang bekerja sampai lembur, keluar dari tempat kerja pada saat jam kerja, dan karyawan yang datang terlambat tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Adapun terdapat pekerjaan karyawan yang memerlukan waktu cepat, tugas yang berisiko, serta beban kerja yang berat sering kali membuat karyawan merasa tertekan dapat menyebabkan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan efektivitas tenaga kerja, manajemen suatu organisasi perlu menyadari berbagai elemen yang memengaruhi kinerja. Terdapat tiga faktor yang berperan dalam kinerja, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi (Simamora, 1995). Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti: motivasi, atmosfer organisasi, kompetensi, dan tekanan kerja. Elemen-elemen yang berdampak pada kinerja meliputi: motivasi kerja, kemampuan, kondisi tempat kerja, disiplin, komitmen terhadap organisasi, dan sifat kepribadian (Pramudyo, 2010).

Salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen terhadap organisasi. Komitmen ini merupakan kondisi di mana seorang individu mendukung organisasi tertentu serta tujuannya, dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen ini mencerminkan

kesetiaan serta partisipasi karyawan dalam membantu mencapai visi dan misi organisasi. Tingginya komitmen akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, merasa bertanggung jawab, serta setia terhadap keberlangsungan organisasi (Robbins, 2008).

Banyak penelitian telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Fergiawan (2023), Ninggrum (2024) dan Sudiro (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara Alam (2020), dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi justru dapat mengarah pada kinerja yang rendah dan kualitas hasil pekerjaan yang buruk.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, diduga adanya masalah dalam disiplin kerja di kalangan karyawan, dimana Masih ada beberapa karyawan datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. disiplin kerja juga mengacu pada sejauh mana karyawan mematuhi peraturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan mencapai target yang telah ditentukan.

Beberapa penelitian yang membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai antara lain dilakukan oleh Pasaribu et al. (2020), Alda Florenshia (2021) dan Supriansyah (2022). Temuan dari penelitian mereka mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif pada kinerja pegawai. Disiplin yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Yupiter (2022) ditemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, mencerminkan bahwa disiplin yang rendah dapat berdampak negatif pada kinerja, karena ketidakpatuhan terhadap aturan dan prosedur dapat menghambat kelancaran pelaksanaan tugas.

Selain komitmen organisasional dan disiplin kerja, stres yang dihadapi dalam pekerjaan juga merupakan faktor psikologis yang dapat memengaruhi perilaku serta kinerja pegawai di dalam organisasi. Stres kerja terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Stres kerja didefinisikan sebagai sebuah kondisi di mana pegawai merasakan tekanan dalam menjalani tugas (Mangkunegara, 2017). Pegawai yang berada dalam kondisi stres tinggi biasanya menunjukkan penurunan dalam kinerja, memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi, serta berisiko mengalami masalah kesehatan yang lebih besar. Stres kerja sering kali disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, kurangnya kontrol atas tugas, tekanan dari atasan, serta ketidakjelasan mengenai peran atau tujuan pekerjaan.

Beberapa penelitian yang membahas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain dilakukan oleh Mardhiah (2021), Dewi &

Harsono (2024) hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, dalam situasi tertentu, stres dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Sementara itu, hasil penelitian dari Hidayat & Lestari (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan stres justru menurunkan performa dan efektivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan, termasuk di PDAM Tirta Musi Palembang. Berdasarkan data penilaian kinerja selama tiga bulan terakhir, terlihat adanya perubahan yang mengindikasikan permasalahan internal yang perlu diperhatikan. Dalam penelitian ini ada tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan stres kerja. Komitmen organisasional yang tinggi mencerminkan loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Disiplin kerja yang baik mendorong ketertiban dan efektivitas pelaksanaan tugas. Sementara itu, stres kerja memiliki pengaruh yang beragam, tergantung pada tingkat dan konteksnya dalam batas tertentu bisa menjadi pendorong, tetapi bila berlebihan justru menurunkan kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, faktor-faktor tersebut secara signifikan berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola ketiga aspek ini secara optimal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin kerja dan Stres kerja Terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang ?
2. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang ?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang ?

1.3 Tujuan penelitian

Adapaun tujuan penelitian untuk mengetahui:

1. Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Stres secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.
2. Pengaruh Komitmen Organisasional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

3. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.
4. Pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Ilmu Ekonomi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan referensi pada penelitian di bidang ekonomi guna meningkatkan minat mahasiswa untuk mengikuti pendidikan profesi ekonomi

b. Bagi Ilmu Manajemen

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan Komitmen Organisasional dan Disiplin kerja

c. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat dalam peneliti ini adalah untuk menambah pengetahuan, atau menciptakan perspektif baru yang berkaitan dengan sumber daya manusia, terutama mengenai peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, hasilnya dapat dijadikan acuan untuk penelitian berikutnya yang berhubungan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, P. 2001. *Administrasi Dan Manajemen Umum*. Ghalia Indonesia.
- Dyne, L. V. & Graham, J. W. (2005). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*.
- Fergiawan, Y. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Gending Kabupaten Probolinggo. Skripsi. Universitas terkait.
- Florenshia, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang. Skripsi. Universitas Terkait.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, James L. 2009. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 13th editi. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd ed. PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. edited by 2nd. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Menurut Dyne dan Graham (2005:547). 2005. "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation." *Academy of Management Journal (Atau Jurnal Terkait)* 547.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mardhiah, N. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*

Manajemen.

- Ningrum, R. & Sudiro, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Distribusi Jawa Timur. Skripsi. Universitas Terkait.
- Pasaribu, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan. Skripsi. Universitas Terkait.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2008. *Organizational Behavior (12th Ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. 2018. *Organizational Behavior*. 18th ed. Pearson Education.
- Robbins, Stephen p. .. JudgenTimothy A. 2008. "Prilaku Organisasi." 533.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, B. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. PT. Graha Ilmu.
- Slamet, H., & Wahyuningsih, D. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Dalam Ilmu Sosial*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2017a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2017b. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Suparman. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi." *Jurnal Ekonomedia* 09(02):1–16.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja: Manajemen Kinerja Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiryawan, K. A., and P. .. Rahmawati. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt." *Jurnal Manajemen* 6(2):86–95.