

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Delta Tirta Sidoarjo

Oleh:

Indri Wahyuni Kusuma Putri

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Januari, 2023



Pendahuluan

Suksesnya sebuah perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sumber daya alam, modal, teknologi, dan tenaga kerja yang tersedia. Meskipun perusahaan memiliki sumber daya alam yang melimpah, modal yang mencukupi, dan teknologi yang canggih, kemampuan untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut akan terbatas tanpa dukungan dari tenaga kerja yang kompeten.

Kinerja menjadi parameter utama dalam menilai keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya itu, pencapaian kinerja perusahaan juga memiliki peran sentral dalam struktur dan perkembangan organisasi, karena dapat meningkatkan kesuksesan suatu perusahaan. Efektivitas pengelolaan kegiatan sehari-hari oleh sumber daya manusia menjadi kunci dalam menentukan kinerja perusahaan. Dalam rangka tumbuh dan berkembang sebagai entitas bisnis, suatu organisasi harus mampu efektif mengelola aktivitas sehari-hari yang dilakukan oleh tenaga kerjanya. Dengan demikian, keberhasilan suatu perusahaan yang sedang berkembang dapat diukur dari kesejahteraan dan kualitas para karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengendalikan diri mereka sendiri sebagai ekspresi tingkat dedikasi tim kerja dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin mengharuskan adanya sanksi terhadap karyawan yang tidak memenuhi standar-standar yang telah ditetapkan. Pegawai yang ingin meningkatkan kinerjanya harus menunjukkan kedisiplinan. Selain itu, penting untuk berupaya menciptakan lingkungan kerja yang positif, mampu mewujudkan proses kerja yang lancar, aman, tenang, bersih dan nyaman, dengan fasilitas dan substansi penting yang memadai agar karyawan merasa nyaman, aman dan puas dalam menjalankan tugasnya. kewajiban mereka *kload*) yang diartikan sebagai tekanan yang dirasakan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Pendahuluan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. [1], [2]. Pemberian tugas yang berlebihan akan menghasilkan efek negatif bagi karyawan secara umum, menciptakan kelelahan baik secara fisik maupun mental, dan memicu reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, serta mudah marah. Di sisi lain, tugas yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan kekurangan aktivitas, yang dapat menyebabkan kebosanan. Kebosanan dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang terlalu minim dapat mengurangi fokus pada pekerjaan dan berpotensi membahayakan kesejahteraan karyawan.

Dukungan dari organisasi merupakan salah satu faktor krusial bagi karyawan dalam suatu entitas. Apabila karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi, mereka cenderung berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dukungan organisasi dianggap sangat vital untuk membentuk perilaku kerja karyawan. Adanya dukungan tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan, terutama bagi individu yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Situasi ini mempermudah individu-individu tersebut untuk berkolaborasi secara efektif dengan nilai-nilai sistem organisasi, mengurangi tingkat ketidakpastian dan konflik, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja mereka [3], [4].

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) "Delta Tirta" di Kabupaten Sidoarjo merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memiliki tujuan jangka pendek untuk meningkatkan pendapatan asli daerah dan bergerak di sektor jasa penyediaan air bersih. Secara paralel, tujuan jangka panjangnya adalah berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi nasional secara menyeluruh, dengan maksud meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat agar mencapai masyarakat yang adil dan sejahtera sesuai dengan prinsip Pancasila, sambil tetap bertanggung jawab kepada pemerintah daerah sebagai entitas eksternal. Sebagai perusahaan yang mengutamakan keuntungan dan beroperasi dalam sektor pelayanan publik, PDAM Delta Tirta Sidoarjo menekankan kepada pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, tuntutan terhadap kinerja tinggi dari para pegawai sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan.

GAP Penelitian

Penelitian mengenai disiplin kerja sebelumnya sudah pernah dilakukan akan tetapi masih terdapat *gap research*, yaitu terdapat diketahui masih terdapat beberapa penelitian yang bertentangan dengan temuan penelitiannya, diantaranya seperti penelitian tentang

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh [5] yang memberikan hasil bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan pada penelitian lain memperoleh hasil yang berbeda dengan [6] ditemukan hasil penolakan terhadap hipotesis pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian mengenai beban kerja yang dilakukan oleh [7] memberikan hasil yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Sedangkan penelitian [8] menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian mengenai dukungan organisasi yang dilakukan oleh [3] bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [9] menunjukkan hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Rumusan Masalah, Rumusan Penelitian dan Kategori Sdgs

Rumusan Masalah



1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja?
2. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja?
3. Apakah Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja?

Pertanyaan Penelitian



Apakah Terdapat Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Delta Tirta Sidoarjo?

Kategori SDGS



Termasuk kedalam kategori SDGS (9) yang artinya meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua <https://sdgs.un.org/goals/goal9>

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut [27] kuantitatif adalah mendeskripsikan, meneliti, dan menjelaskan sesuatu yang dipelajari apa adanya, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang dapat diamati dengan menggunakan angka-angka.

Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini 180 pegawai tetap dari beberapa divisi pada PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Pada penelitian ini digunakan teknik purposive sampling untuk mengetahui respon dari pegawai tetap PDAM Delta Tirta terkait kinerja. Penelitian ini menggunakan rumus Solvin sehingga yang diperoleh dari rumus Solvin adalah 120 responden yaitu pegawai tetap PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61212.

Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini melibatkan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas. Selain itu, hipotesis diuji menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji f.

Populasi Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai tetap PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisisioner (angket). Sementara itu data sekunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Hasil dan Pembahasan

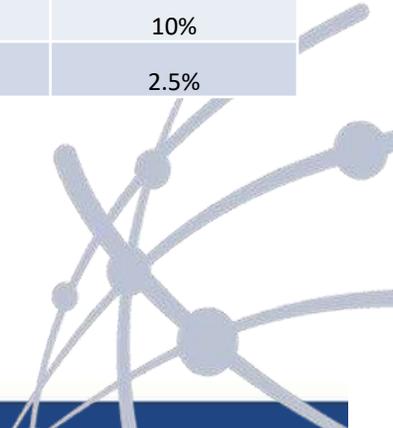
Karakteristik Responden

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa persentase responden laki-laki mencapai 87,57%, melebihi jumlah responden perempuan yang hanya sebesar 12,5%. Selain itu, usia responden dapat diklasifikasikan seperti yang tertera dalam tabel, dan hasil pengelompokan menunjukkan bahwa responden berusia 21-30 tahun sebanyak 34 orang (28,3%), usia 31-40 tahun sebanyak 60 orang (50%), dan usia 41-50 tahun sebanyak 26 orang (21,7%).

Pendidikan responden meliputi rentang dari SMA hingga Pasca Sarjana. Jumlah responden dengan pendidikan SMA mencapai 79 orang (66%), responden berpendidikan S1 sebanyak 36 orang (30%), dan responden dengan latar belakang pendidikan Pasca Sarjana sebanyak 5 orang (4%).

Dari informasi pada tabel, terlihat bahwa lama bekerja responden dapat dikelompokkan sesuai dengan kategori yang tercantum dalam tabel. Dari hasil pengelompokan tersebut, terlihat bahwa sebagian besar responden (87,5%) telah bekerja selama 1-5 tahun, sementara yang bekerja selama 6-10 tahun mencapai 12 orang (10%), dan yang bekerja selama 11-15 tahun hanya 3 orang (2,5%).

NO	VARIABEL	KATEGORI	JUMLAH	PRESENTASE
1	Jenis Kelamin	L	105	87,5%
		P	15	12,5%
2	Usia	21-30	34	28,3%
		31-40	60	50%
		41-50	26	21,7%
3	Pendidikan	SMA	79	66%
		S1	36	30%
		S2	5	4%
4	Lama Bekerja	1-5 Tahun	105	87,5%
		6-10 Tahun	12	10%
		11-15 Tahun	3	2,5%



Hasil dan Pembahasan

UJI VALIDITAS

a. Disiplin Kerja

No	R Hitung	R Tabel	Ket
1	0.375	0.176	Valid
2	0.463	0.176	Valid
3	0.529	0.176	Valid
4	0.558	0.176	Valid
5	0.648	0.176	Valid
6	0.659	0.176	Valid
7	0.488	0.176	Valid
8	0.637	0.176	Valid
9	0.639	0.176	Valid
10	0.541	0.176	Valid

b. Beban Kerja

No	R Hitung	R Tabel	Ket
1	0.539	0.176	Valid
2	0.788	0.176	Valid
3	0.837	0.176	Valid
4	0.776	0.176	Valid
5	0.807	0.176	Valid
6	0.580	0.176	Valid
7	0.700	0.176	Valid
8	0.703	0.176	Valid
9	0.803	0.176	Valid
10	0.601	0.176	Valid

c. Dukungan Organisasi

No	R Hitung	R Tabel	Ket
1	0.584	0.176	Valid
2	0.685	0.176	Valid
3	0.627	0.176	Valid
4	0.778	0.176	Valid
5	0.742	0.176	Valid
6	0.631	0.176	Valid
7	0.740	0.176	Valid
8	0.848	0.176	Valid
9	0.874	0.176	Valid
10	0.812	0.176	Valid

d. Kinerja

No	R Hitung	R Tabel	Ket
1	0.766	0.176	Valid
2	0.697	0.176	Valid
3	0.520	0.176	Valid
4	0.761	0.176	Valid
5	0.419	0.176	Valid
6	0.633	0.176	Valid
7	0.741	0.176	Valid
8	0.816	0.176	Valid
9	0.750	0.176	Valid
10	0.670	0.176	Valid

Hasil dan Pembahasan

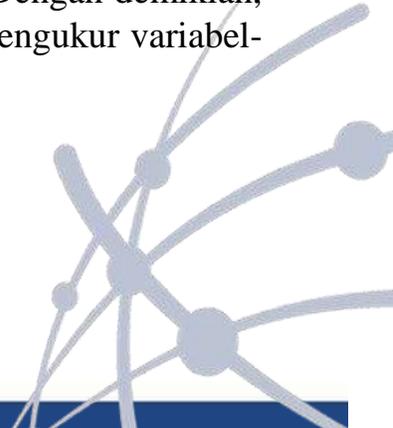
Uji Validitas

Dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner dari setiap variabel memiliki nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel ($r\text{-hitung} > 0.176$), dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian ini dapat disimpulkan sebagai valid, dan kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur variabel yang sedang diteliti.

UJI RELIABILITAS

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DISIPLIN KERJA	120.95	253.561	.172	.662
BEBAN KERJA	117.27	179.441	.527	.400
DUKUNGAN ORGANISASI	116.12	180.581	.484	.435
KINERJA	116.16	217.311	.348	.648

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang dapat diandalkan, dengan nilai cronbach's alpha variabel X1 Disiplin Kerja sebesar 0,662, variabel X2 Beban Kerja sebesar 0,400, variabel X3 Dukungan Organisasi sebesar 0,435, dan variabel Y Kinerja Pegawai sebesar 0,648. Semua nilai ini melebihi batas 0,60 untuk cronbach's alpha. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dianggap reliabel.



Hasil dan Pembahasan

UJI NORMALITAS

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Penulis menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS.

Hasil uji normalitas data pada table diatas memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. yang dihasilkan adalah 0.052 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga data penelitian ini berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		120	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.75350086	
Most Extreme Differences	Absolute	.121	
	Positive	.098	
	Negative	-.121	
Test Statistic		.121	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.052 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.047
		Upper Bound	.058
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.			

Hasil dan Pembahasan

UJI MULTIKOLINEARITAS

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi atau tidak antar variabel bebas. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (*variance inflation factor*), Jika nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	24.889	4.341		5.733	.000		
	DISIPLIN KERJA	.087	.089	.083	1.975	.007	.949	1.054
	BEBAN KERJA	.336	.088	.360	3.821	.005	.780	1.282
	DUKUNGAN ORGANISASI	.138	.086	.153	1.670	.009	.765	1.308

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari table diatas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel kompensasi, dukungan organisasional dan keterikatan kerja tidak saling mempengaruhi.

Hasil dan Pembahasan

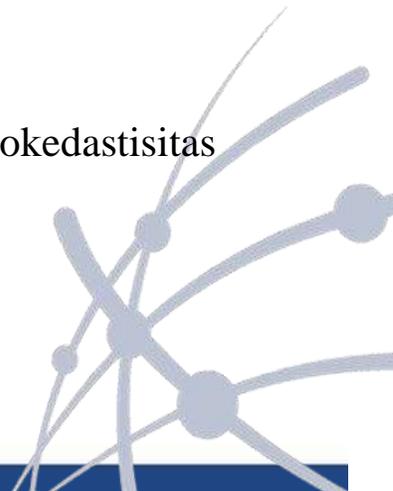
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikannya kurang atau lebih kecil dari 0,05

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.618	3.271		-1.106	.271
	DISIPLIN KERJA	.074	.067	.102	1.100	.274
	BEBAN KERJA	-.009	.066	-.013	-.128	.898
	DUKUNGAN ORGANISASI	.122	.065	.194	1.880	.063

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai sig lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas



Hasil dan Pembahasan

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.889	4.341		5.733	.000
	DISIPLIN KERJA	.087	.089	.083	1.975	.007
	BEBAN KERJA	.336	.088	.360	3.821	.005
	DUKUNGAN ORGANISASI	.138	.086	.153	1.670	.009

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 24.889 + 0.087X_1 + 0.336X_2 + 0.138X_3 + e_1$$

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

1) Konstanta (a)

Hasil dari nilai konstanta menunjukkan angka 24.889. Hal ini mencerminkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas, seperti disiplin kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi, nilai variabel terikat yaitu kinerja akan tetap konstan sebesar 24.889.

2) Disiplin Kerja

Hasil dari koefisien menunjukkan nilai positif sebesar 0.087 antara variabel disiplin kerja dan kinerja. Ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan, Variabel kinerja juga akan meningkat sebesar 0.087 satuan.

Hasil dan Pembahasan

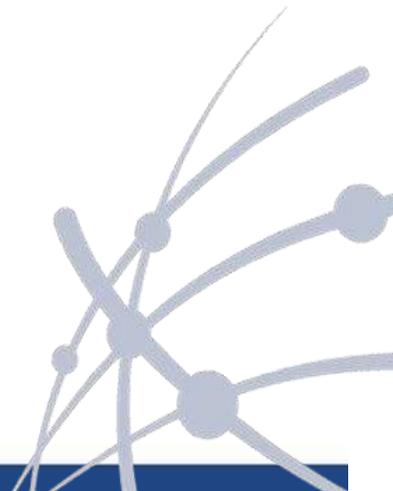
ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

3) Beban Kerja

Hasil koefisien menunjukkan nilai positif sebesar 0.336 antara variabel beban kerja dan kinerja. Ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika variabel beban kerja mengalami peningkatan satu satuan, variabel kinerja juga akan meningkat sebesar 0.336 satuan. jika variabel beban kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel beban kerja naik sebesar 0.336 satuan.

4) Dukungan Organisasi

Hasil koefisien menunjukkan nilai positif sebesar 0.138 antara variabel dukungan organisasi dan kinerja. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel dukungan organisasi mengalami peningkatan satu satuan, variabel kinerja juga akan meningkat sebesar 0.138 satuan.



Hasil dan Pembahasan

UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.889	4.341		5.733	.000
	DISIPLIN KERJA	.087	.089	.083	1.975	.007
	BEBAN KERJA	.336	.088	.360	3.821	.005
	DUKUNGAN ORGANISASI	.138	.086	.153	1.670	.009

a. Dependent Variable: KINERJA

Penggunaan uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Disiplin Kerja (X1)

Hasil thitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 1.975, sementara nilai ttabel adalah 1.658. Oleh karena itu, nilai thitung (1.975) lebih besar dari nilai ttabel (1.658), dan nilai signifikansi (0.007) kurang dari 0,05. Dengan koefisien pengaruh sebesar 0.083, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Secara spesifik, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Hasil dan Pembahasan

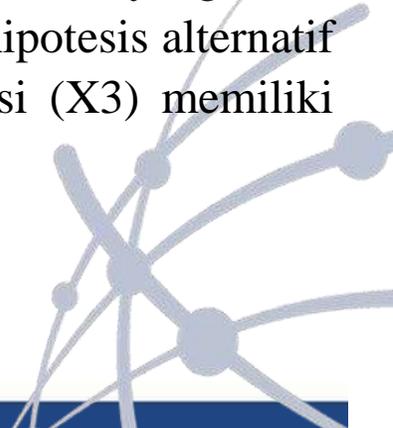
UJI T

Beban Kerja (X2)

Dengan nilai thitung sebesar 3.821 untuk variabel Beban Kerja, sedangkan nilai ttabelnya adalah 1.658, dapat disimpulkan bahwa thitung (3.821) lebih besar daripada ttabel (1.658). Selain itu, nilai signifikansinya adalah 0.005, yang lebih kecil daripada nilai 0,05. Dengan koefisien pengaruh sebesar 0.360, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Dukungan Organisasi (X3)

Dengan nilai thitung sebesar 1.670 untuk variabel Dukungan Organisasi, dan nilai ttabel sebesar 1.658, dapat disimpulkan bahwa nilai thitung (1.670) lebih besar dari nilai ttabel (1.658). Selain itu, nilai signifikansinya adalah 0.009, yang lebih kecil daripada nilai 0,05. Dengan koefisien pengaruh sebesar 0.153, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Dukungan Organisasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).



Hasil dan Pembahasan

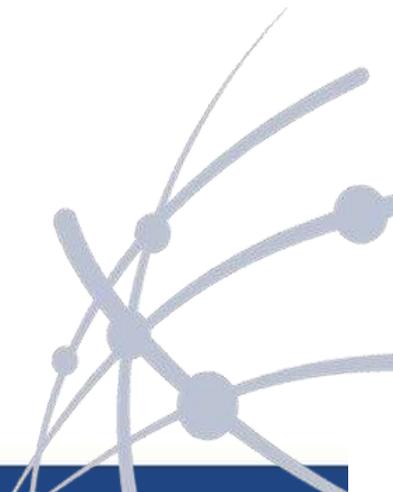
UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	977.845	3	325.948	9.442	.000 ^b
	Residual	4004.480	116	34.521		
	Total	4982.325	119			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA

Dari hasil uji secara bersama-sama, terdapat nilai Fhitung sebesar 9.442, sedangkan pada tingkat signifikansi 5% dengan $df1 = 3$ dan $df2 = n-k-1$ ($120-3-1=116$), didapatkan nilai Ftabel sebesar 2.68. Oleh karena itu, Fhitung (9.442) $>$ Ftabel (2.68), dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga, H4 dapat diterima, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.



Pembahasan

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Delta Tirta Sidoarjo

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa sikap kesediaan dan kerelaan pegawai PDAM Delta Tirta Sidoarjo mampu meningkatkan hasil kerja untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian [13], [14], [15], [16], [17] penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian [6] tidak sejalan dari penelitian ini dimana disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dibangun oleh indikator Tingkat Kehadiran, Kesadaran Bekerja, Tanggung Jawab, Teladan Pimpinan dan Keadilan. Kontribusi tertinggi terletak pada keteladan pimpinan merupakan keahlian pimpinan untuk memberikan inspirasi dan memberikan contoh perilaku yang dihormati dan diikuti oleh pegawai. Hal ini didukung oleh banyaknya responden yang sangat setuju bahwa pemimpin yang mengedepankan kerjasama cenderung membangun lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk berkontribusi dan berkembang. Selain itu, adanya peluang pengembangan karir bagi setiap pegawai menunjukkan bahwa organisasi memberikan perhatian pada pertumbuhan profesional dan pribadi anggota timnya.

Penelitian ini berdasarkan dengan pernyataan ini sejalan dengan teori [11] Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu, disiplin memiliki peran penting sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Pembinaan disiplin merupakan bagian integral dari manajemen yang sangat krusial, di mana tujuannya adalah untuk mengatur pelaksanaan tugas-tugas secara efektif, mendorong kerjasama, dan memastikan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sambil mempertahankan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

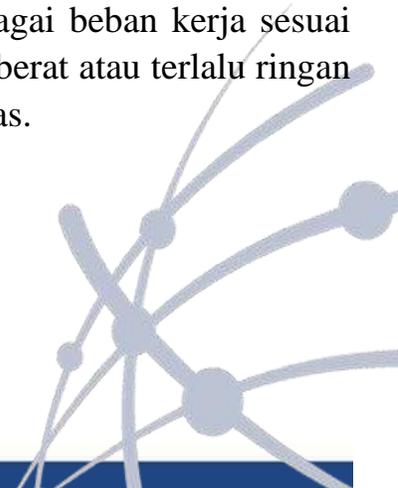
Pembahasan

2. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Delta Tirta Sidoarjo

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa tuntutan dari perusahaan yang harus diselesaikan pegawai PDAM Delta Tirta Sidoarjo mampu meningkatkan hasil kerja untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [7],[18] penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian [8] tidak sejalan dari penelitian ini dimana beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa beban kerja yang dibangun oleh indikator Target yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan, Standart pekerjaan, Waktu istirahat dan Perubahan pekerjaan. Kontribusi tertinggi terletak pada kondisi pekerjaan merupakan pemimpin mengevaluasi tingkat stres yang dialami oleh pegawai PDAM Delta Tirta sebagai hasil dari tuntutan dan kondisi pekerjaan. Hal ini didukung oleh banyaknya responden yang sangat setuju bahwa kesediaan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan Standard Operating Procedures (SOP) menunjukkan ketaatan terhadap prosedur yang telah ditetapkan dalam organisasi, yang dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori [20] Organisasi memberikan beban tugas kepada karyawan yang dapat dikategorikan sebagai beban kerja sesuai dengan standar, beban kerja yang berlebihan (over capacity), dan beban kerja yang kurang (under capacity). Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan memiliki potensi dampak negatif terhadap organisasi tersebut, yang mungkin mengakibatkan kurang efisiennya pelaksanaan tugas-tugas.



Pembahasan

3. Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Delta Tirta Sidoarjo

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa kontribusi perusahaan menghargai pegawai untuk kemajuan perusahaan mampu meningkatkan hasil kerja membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin tinggi dukungan organisasi semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian [3], [4], [24] penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian [9] tidak sejalan dari penelitian ini dimana dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dibangun oleh indikator (Penghargaan pekerjaan), Kondisi Kerja, Kesejahteraan Pegawai, Pengembangan dan Kepedulian. Kontribusi tertinggi terletak pada kepedulian merupakan efektivitas suatu kondisi lingkungan perusahaan yang berperan sebagai tempat bagi para pegawai untuk bekerja. Hal ini didukung oleh banyaknya responden yang sangat setuju bahwa komitmen perusahaan dalam memberikan dukungan kepada pegawai serta menekankan bahwa setiap anggota tim memiliki peluang untuk meningkatkan karir mereka di dalam perusahaan.

Penelitian ini berdasarkan dengan Pernyataan ini sejalan dengan teori [4] Dukungan dari organisasi dan manajemen memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi karyawan. Individu yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi cenderung berinteraksi dengan efisien dalam sistem nilai organisasi tersebut, mengurangi tingkat ketidakpastian dan konflik, serta meningkatkan tingkat kepuasan dan kinerja.



PENUTUP

KESIMPULAN :

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja dan dukungan organisasi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, beban kerja dan dukungan organisasi yang merupakan bentuk untuk menunjukkan tingkat keberhasilan didalam sebuah perusahaan.

SARAN :

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan bebrapa saran yakni:

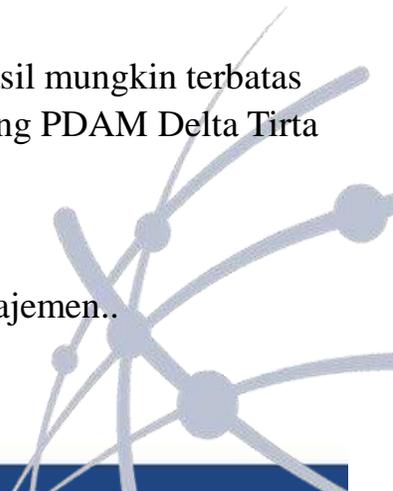
1. Pada pimpinan untuk mempertahankan sikap dan selalu meningkatkan tanggung jawab karena pimpinan adalah pihak yang berkomunikasi langsung dengan bawahannya.
2. Setiap pegawai senantiasa mempertahankan dan mengembangkan sikap kerja yang diharapkan dengan kerja sama yang baik akan mampu mewujudkan visi misi dan tujuan perusahaan.
3. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas yang lebih inovatif untuk meningkatkan keberagaman.

KETERBATASAN

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada keterlibatan hanya satu kelompok atau populasi di lokasi tertentu, sehingga generalisasi hasil mungkin terbatas untuk diterapkan secara luas pada populasi umum. Diharapkan penelitian berikutnya dapat melibatkan populasi dari beberapa kantor cabang PDAM Delta Tirta yang tersebar di Sidoarjo untuk meningkatkan representativitas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial (FBHIS), dan Program Studi Manajemen...



Referensi

- [1] E. Hermawan, “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta,” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, vol. 3, no. 4, pp. 372–380, 2022.
- [2] A. F. Polakitang, R. Koleangan, and I. Ogi, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 7, no. 3, pp. 4164–4173, 2019.
- [3] D. Umihastanti and A. Frianto, “Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, no. 2021, pp. 219–232, 2022, [Online]. Available: <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- [4] D. A. A. Siregar and F. Pasaribu, “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 215–228, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.620.
- [5] N. Nurjaya, “Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Ilmiah Nasional*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2021.
- [6] N. ; I. Muna, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera),” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 5, no. 2, pp. 1119–1130, 2022.
- [7] M. S. Rahayu and R. Rushadiyahati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini,” *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [8] Y. . Ahmad, B. . Tewal, and R. N. Taroreh, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado,” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019,
- [9] R. Tanjung, Y. Ariyati, and I. Yolandari, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Cabang Batam,” vol. 7, no. 1, 2020.
- [10] Reza Nurul Ichsan, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS),” *Universitas Darma Agung*, vol. 28, no. 2, p. 187, 2020.

Referensi

- [11] S. D. N. Sumardin, “Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau,” *BENING*, vol. 7, no. 2, pp. 316–328, 2020.
- [12] W. Wahab, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan,” *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, vol. 11, no. 2, pp. 127–140, 2020.
- [13] Suwanto, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan,” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, vol. 3, no. 1, pp. 16–23, 2019.
- [14] M. S. T. Hartono, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam,” *JMBI UNSRAT*, vol. 7, no. 1, pp. 220–237, 2020.
- [15] D. Kholifah and V. Firdaus, “Pengaruh Stres Kerja, Kedisiplinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (PERUMDAM Mojopahit Mojokerto),” *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, vol. 3, no. 1, pp. 1–9, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.11.
- [16] T. Dwi Wulandari, K. Adji Kusuma, and V. Firdaus, “Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo,” vol. 4, no. 6, pp. 7897–7908, 2023.
- [17] T. H. Umniyyah, K. A. Kusuma, V. Firdaus, and D. Andriani, “Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya Hubungan Antara Kerjasama Tim , Komunikasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja,” vol. 4, no. 6, pp. 8865–8877, 2023.
- [18] A. Neksen, M. Wadud, and S. Handayani, “Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera,” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, vol. 2, no. 2, pp. 105–112, 2021, doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i2.282.
- [19] R. P. Rindorindo, S. Murni, and I. Trang, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri,” *Jurnal EMBA*, vol. 7, no. 4, pp. 5953–5962, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- [20] E. Sofiana, T. Wahyuarini, and S. Noviena, “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak,” *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, vol. 8, no. 1, p. 1, 2020, doi: 10.35314/inovbiz.v8i1.1128.

Referensi

- [21] H. Hadiwijaya, “Effect of Communication and Service Quality on Performance Nurse at Bhayangkara Hospital, Palembang,” *International Journal of Social Science and Business*, vol. 2, no. 3, pp. 124–131, 2018.
- [22] L. Diah and K. S. Nugraheni, “Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang,” *Masyarakat Pariwisata : Journal of Community Services in Tourism*, vol. 2, no. 1, pp. 59–68, 2021, doi: 10.34013/mp.v2i1.375.
- [23] S. Hidayanti, A. Budianto, and W. Setianingsih, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” vol. 2, no. September, pp. 94–105, 2020.
- [24] R. Kurniawan and R. Abadiyah, “The Influence of Organizational Support, Leader Member Exchange, And Work Stress on Employee Performance With Employee Engagement as Intervening Variables ,” *Academia Open*, vol. 3, pp. 1–20, 2021, doi: 10.21070/acopen.3.2020.1322.
- [25] S. S. Jaya, “Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampus 2 Itn Malang,” *Jurnal Valtech*, vol. 1, no. 2, pp. 91–96, 2018.
- [26] M. W. Purnomo, “Pengaruh Kualitas Layanan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bnn Kabupaten Lampung Selatan,” *Jurnal Mitra Manajemen*, vol. 6, no. 2, pp. 69–82, 2022, doi: 10.52160/ejmm.v6i2.583.
- [27] W. Wahyudi, “Analisis Motivasi Belajar Siswa Dengan Menggunakan Model Pembelajaran Blended Learning Saat Pandemi Covid-19 (Deskriptif Kuantitatif Di Sman 1 Babadan Ponorogo),” *Kadikma*, vol. 13, no. 1, p. 68, 2022, doi: 10.19184/kdma.v13i1.31327.
- [28] P. H. M. Ma and M. Si, *Metodologi penelitian Kuantitatif*. 2015.
- [29] I. Lenaini, “Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling,” *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, vol. 6, no. 1, pp. 33–39, 2021, [Online]. Available: p-ISSN 2549-7332 %7C e-ISSN 2614-1167%0D
- [30] A. G. Prawiyogi, T. L. Sadiah, A. Purwanugraha, and P. N. Elisa, “Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar,” *Jurnal Basicedu*, vol. 5, no. 1, pp. 446–452, 2021, doi: 10.31004/basicedu.v5i1.787.

Referensi

- [31] V. D. Mardani, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Indonesia Distributor Cabang Nganjuk.”
- [32] M. S. T. Hartono, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam,” *JMBI UNSRAT*, vol. 7, no. 1, pp. 220–237, 2020.
- [33] E. Gayatri and A. Muttaqiyathun, “Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial,” *Prosiding University Research Colloquium*, vol. 11, pp. 77–85, 2020.
- [34] T. A. Lansart, B. Tewal, and L. O. H. Dotuling, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara,” *jurnal EMBA*, vol. 7, no. 4, pp. 5593–5602, 2019.
- [35] S. Hidayanti, A. Budianto, and W. Setianingsih, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” vol. 2, no. September, pp. 94–105, 2020.
- [36] Reza Nurul Ichsan, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS),” *Universitas Darma Agung*, vol. 28, no. 2, p. 187, 2020.

