

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUBDIT PENGENDALIAN PROSES DAN PERENCANAAN PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA**

**AHMAD SYANDICA**

**1211700265**

asyandica@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Subdit Pengendalian Proses dan Perencanaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah karyawan 67 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan metode Slovin sehingga diperoleh 57 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier berganda berupa uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Penelitian ini dilakukan di Subdit Pengendalian Proses dan Perencanaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t (parsial) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam uji F (simultan) menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

***Abstract** : This research aims to find out and analyze the Effect Organizational Culture, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance Sub-Directorate Process Control and Planning of PDAM Surya Sembada Surabaya City. The population in this research amounted to 67 employees, sampling techniques using the Slovin method so that 57 respondents were obtained. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, and classical assumption tests. The hypothesis test used is multiple linear regression in the form of test t, test F, and coefficient of determination ( $R^2$ ). This research was conducted at Sub-Directorate Process Control and Planning of PDAM Surya Sembada Surabaya City.*

*The results showed that in the t (partial) test organizational culture has a significant effect on employee performance, the work environment is an insignificant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance. While in the F test (simultaneously) showed that organizational culture, work environment, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam proses mencapai tujuan perusahaan tanpa mengesampingkan beberapa faktor lain. Pada umumnya perusahaan memiliki tujuan mendapatkan laba sebesar-besarnya dalam mempertahankan kelangsungan perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk mendapatkan, mengelola, dan menjaga sumber daya manusia sedemikian rupa supaya mencapai hasil kinerja yang efektif dan efisien yang berdampak pada proses mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:09). Sedangkan menurut Wibowo (2012:09) manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Manfaat penilaian kinerja yaitu untuk memberikan kesempatan kepada manajer mengambil tindakan-tindakan perbaikan sesuai dengan kriteria yang dimaksudkan oleh perusahaan. Hal itu ditujukan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Dengan

demikian, penilaian kinerja bukan hanya mengeliminasi tindakan yang kurang bermanfaat bagi perusahaan melainkan sebagai alat evaluasi untuk memotivasi dan mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya melalui indikator penilaian yang ditetapkan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan catatan rapat Komisi B DPRD Kota Surabaya saat melakukan rapat evaluasi dengan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, didapatkan informasi bahwa kinerja PDAM Surya Sembada Kota Surabaya mengalami penurunan yang cukup signifikan. Menurut Akhmad Suyanto Anggota Komisi B DPRD Kota Surabaya mengatakan bahwa terjadi penurunan kinerja terhadap pembagian dividen kepada Pemerintah Kota Surabaya. Dilansir dari surat kabar Jawa Pos, berdasarkan data audit pada April lalu, perusahaan pelat merah tersebut memiliki target dividen untuk kinerja pada 2020 sejumlah Rp134,3 miliar. Kepala Bagian Administrasi Perekonomian dan Usaha Daerah Agus Hebi Djuniantoro menuturkan bahwa dari keseluruhan dividen, PDAM Surya Sembada Kota Surabaya baru menyeter Rp80 miliar ke Pemerintah Kota Surabaya, sisa dividen Rp50 miliar akan disetorkan pada akhir tahun ini.

Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Luthans, 2011:89). Budaya organisasi membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jati diri anggota organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan karyawan

yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian (Darodjat, 2015:1). Saat ini PDAM Surya Sembada Kota Surabaya merupakan BUMD yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Surabaya berdasarkan Peraturan Daerah No. 7 tahun 1976 tanggal 30 Maret 1976. Disahkan dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur, tanggal 06 Nopember 1976 No. II/155/76. Diundangkan dalam Lembaran Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya tahun 1976 seri C pada tanggal 23 Nopember 1976 No. 4/C. Salah satu bukti dari status PDAM Surya Sembada Kota Surabaya saat ini adalah adanya evaluasi oleh Komisi B DPRD Kota Surabaya dan pihak Pemerintah Kota Surabaya melalui Bagian Administrasi Perekonomian dan Usaha Daerah terhadap PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Menurut Noah dan Steve (2012:37) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua jenis lingkungan ini harus diperhatikan dengan baik untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Sedarmayanti, 2013:19). Membangun lingkungan kerja yang memprioritaskan integritas dan prestasi merupakan salah satu misi yang telah

ditetapkan oleh PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan elemen penting yang diperhatikan oleh perusahaan dalam proses produksi.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009:444). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi mencapai tujuan (Sinambela dan Sinambela, 2019:505).

PDAM Surya Sembada Kota Surabaya mempunyai misi memastikan pengelolaan keuangan yang transparan untuk kesejahteraan masyarakat. Akan tetapi dalam laporan kinerja pada poin tertib laporan eksternal terdapat masalah ketidaktepatan waktu yang terjadi di laporan kinerja pada tahun 2018-2020.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Subdit Pengendalian Proses dan Perencanaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya”.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Widodo (2018:1) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pembentukan, melatih dan mengembangkan kompetensi karyawan pada suatu perusahaan sehingga memiliki kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins & Coulter (2012:51) berpendapat bahwa budaya organisasi ialah prinsip, tradisi, sikap, dan nilai yang dapat memengaruhi perilaku dan tindakan setiap karyawan.

Busro (2018:5) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, keyakinan, sikap, dan tradisi organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan perilaku para anggota organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013:19) adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Ditinjau dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, atau keadaan yang ada di sekitar organisasi yang mampu menunjang aktivitas karyawan demi tercapainya tujuan organisasi perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela dan Sinambela (2019:507) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kusmaningtyas (2014:39) berpendapat disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pendapat para ahli di atas yaitu, disiplin kerja merupakan suatu sikap, perbuatan, dan tingkah laku karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan, norma, nilai yang berlaku di dalam organisasi.

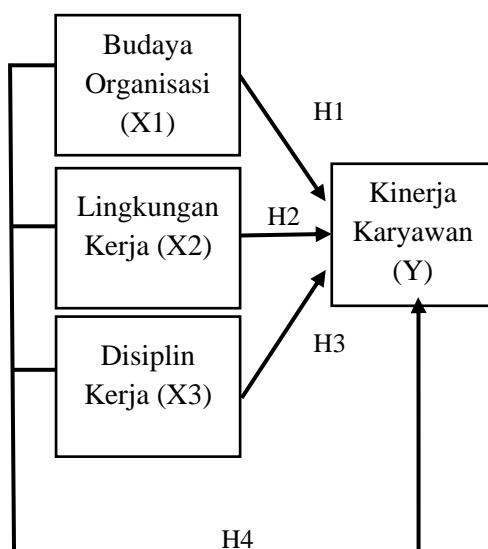
### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berlandaskan pendapat yang telah dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan selama satu periode waktu.

### Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual di atas didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Subdit Pengendalian Proses dan Perencanaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Subdit Pengendalian Proses dan Perencanaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

H3 = Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Subdit Pengendalian Proses dan Perencanaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

H4 = Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Subdit Pengendalian Proses dan Perencanaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berbentuk angka yang diolah menggunakan perhitungan statistika.

### Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan, sedangkan data sekunder berasal dari penelitian terdahulu, buku-buku, artikel, surat kabar, dan website perusahaan.

## Populasi Penelitian

Populasi penelitian dalam penelitian ini sebanyak 67 karyawan Subdit Pengendalian Proses dan Perencanaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

## Sampel Penelitian

Penentuan jumlah sampel menggunakan metode slovin dengan *error* 5% sehingga didapatkan 57 responden dalam penelitian ini.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	46	80,70%
2.	Perempuan	11	19,30%
Total		57	100%

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2021

## 4. HASIL PENELITIAN

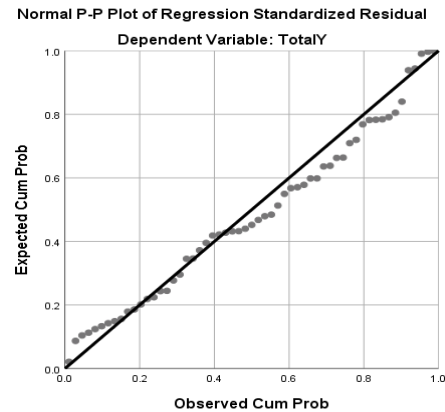
### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20799757
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.064
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas terhadap nilai residual dari persamaan regresi, menunjukkan nilai Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,086 dengan probabilitas sebesar  $0,200 > 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal.



Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik plotting mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

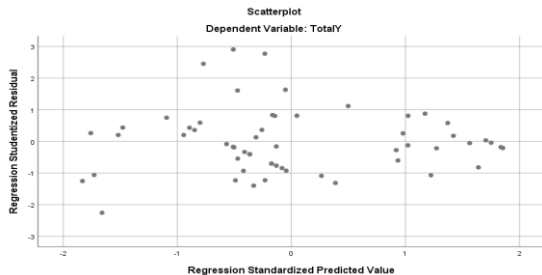
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi (X1)	0,391	2,560
	Lingkungan Kerja (X2)	0,495	2,019
	Disiplin Kerja (X3)	0,383	2,614

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki Tolerance 0,391 dengan VIF 2,560. Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki Tolerance 0,495 dengan VIF 2,019. Pada penelitian ini Variabel X3 memiliki Tolerance 0,383 dengan VIF 2,614.

Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak ada heteroskedastisitas karena gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

### Analisis Data

#### Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.957	4.436		.892	.376
	TotalX1	.237	.114	.244	2.088	.042
	TotalX2	.009	.106	.009	.089	.929
	TotalX3	.494	.091	.642	5.437	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2021

Hasil dari pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang dihasilkan yaitu sebesar 3,957 dengan nilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya apabila variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja sama dengan nol satuan, maka kinerja karyawan ialah sebesar 3,957 atau lebih dari nol satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,237. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai hubungan searah dengan kinerja Karyawan. Artinya Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,009. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai hubungan searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.
4. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,494. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	.892	.376
TotalX1	2.088	.042
TotalX2	.089	.929
TotalX3	5.437	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, analisis uji t adalah sebagai berikut:

- Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan  
Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi Budaya Organisasi sebesar  $0,042 < 0,05$ .
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan  
Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi Lingkungan Kerja  $0,929 > 0,05$ .
- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan  
Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi Disiplin Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ .

#### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1463.936	3	487.979	44.877	.000 <sup>b</sup>
	Residual	576.310	53	10.874		
	Total	2040.246	56			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Nilai F hitung sebesar 44,877 sedangkan nilai F tabel sebesar = 2,776. Karena nilai F hitung

$4,877 > 2,776$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.718	.702	3.29754

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai R Square dan Adjusted R Square. Karena penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, maka untuk mengetahui tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan nilai dari adjusted R square sebesar 0,702. Hal ini berarti bahwa sebesar 70,2% variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja mempengaruhi variabel terikat Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Subdit Pengendalian Proses dan Perencanaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.
- Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Subdit Pengendalian Proses dan Perencanaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.



3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Subdit Pengendalian Proses dan Perencanaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.
4. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Subdit Pengendalian Proses dan Perencanaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan  
Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya. Pimpinan harus membangun, memelihara, dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif demi meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel bebas lain, karena masih banyak lagi faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini bisa mencapai kesempurnaan yang diinginkannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- (2021, November). Retrieved from PDAM Surya Sembada Kota Surabaya: <https://www.pdam-sby.go.id/>
- Busro, M. (2018). *TEORI-TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Darodjat, T. A. (2015). *PENTINGNYA BUDAYA TINGGI DAN KUAT*. (M. D. Wildani, Penyunt.) Bandung: PT Refika Aditama.
- Fahmi, I. (2018). *MANAJEMEN KINERJA Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusmaningtyas, A. (2014). *KINERJA KARYAWAN ; Tinjauan dari Dimensi Komunikasi, Komitmen, dan Disiplin*. Malang: SINAR AKADEMIKA MALANG.
- Luthans, F. (2011). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *EVALUASI KINERJA SDM*. (R. Refika, Penyunt.) Bandung: PT Refika Aditama.
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society, Vol. 1, No. 2*, 36-43.
- Rivai, V. (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN: DARI TEORI KE PRAKTIK*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizal, A. (2021, November 1). Retrieved from <https://www.jawapos.com/surabaya/01/11/2021/setoran-dividen-pdam-masih-nyantol-rp-54-miliar/?amp>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management, ELEVENTH EDITION*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019).  
*MANAJEMEN KINERJA:  
PENGGELOLAAN,  
PENGUKURAN DAN IMPLIKASI  
KINERJA*. Depok: PT  
RajaGrafindo Persada.

Sunyoto, D. (2012). *SUMBER DAYA  
MANUSIA (PRAKTIK*

*PENELITIAN)*. Yogyakarta:  
CAPS.

Wibowo. (2012). *MANAJEMEN  
KINERJA-EDISI KETIGA*. Jakarta:  
PT RajaGrafindo Persada.

Widodo, S. E. (2018). *Manajemen  
Pelatihan*. (R. Indriani, Penyunt.)  
Yogyakarta: PUSTAKA  
PELAJAR.