

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP PADA PDAM TIRTA  
INDRAGIRI HILIR TEMBILAHAN**

**SKRIPSI**

Oleh :

**FITRA RAMADHAN**  
**NIM : 11771101824**



**PROGRAM S1**

**JURUSAN MANAJAMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2022 M / 1443 H**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP PADA PDAM TIRTA  
INDRAGIRI HILIR TEMBILAHAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas  
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh :

**FITRA RAMADHAN**  
**NIM : 11771101824**



UIN SUSKA RIAU

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM S1  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2022 M / 1443 H**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FITRA RAMADHAN  
NIM : 11771101824  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM  
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : XI (SEBELAS)  
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA INDRAGIRI HILIR TEMBILHAN

DISETUJUI OLEH

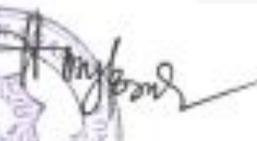
DOSEN PEMBIMBING



QOMARIAH L., SE, M. SI  
NIP. 19750704 200710 2 001

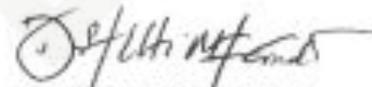
MENGETAHUI

DEKAN



Dr. H. Mulyarni, SE, MM  
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRPOGRAM STUDI  
SI MANAJEMEN



ASTUTI MELINDA, SE, MM  
NIP.19720513 200701 2 018

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Fitra Ramadhan  
NIM : 11771101824  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Indragiri Hilir Tembilahan  
Tanggal Ujian : 18 November 2022

**Tim Penguji**

Ketua  
Henni Indrayani, SE, MM

Sekretaris  
Martha Hasanah, SH, MH

Anggota  
Tasriani, M.Ag

Anggota  
Ulfiyah Novita, SE, M.Si

UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitra Ramadhan  
 Nim : 11771101824  
 Tempat / Tgl. Lahir : Tembilahan, 2 Februari 1997  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Indragiri Hilir Tembilahan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulis Skripsi dengan sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 1 Desember 2022

Yang membuat pernyataan



Fitra Ramadhan  
 NIM. 11771101824

UIN SUSKA RIAU



## ABSTRAK

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP PADA PDAM TIRTA INDRAGIRI HILIR TEMBILAHAN

**FITRA RAMADHAN**  
**NIM : 11771101824**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja. Lokasi dalam penelitian ini pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Tembilahan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan tidak tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Tembilahan sebanyak 47 karyawan, karena kurang dari 100 maka seluruh populasi menjadi sampel dengan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan lingkungan kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara nilai adjusted R Square sebesar 0,698 menjelaskan variabel lingkungan kerja dan komitmen dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan sebesar 69,8% sementara 30,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komitmen dan Kinerja**

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Indragiri Hilir Tembilahan" sebagai salah satu syarat penyelesaian pendidikan Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat dan salam kepada Rasulullah Shalallahu 'alaihi Wassalam yang membawa umatnya keluar dari zaman jahiliyah menuju peradaban islami, pembawa syafaat bagi umatnya di hari akhir nanti.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang tua dan Keluarga peneliti tercinta khususnya Ibu Arbaiyah, yang tidak pernah berhenti mendo'akan, mendukung dan memenuhi segala kebutuhan serta nasehat- nasehat yang memotivasi penulis. Penulis menyadari bahwa selama penulisan skripsi ini banyak mengalami rintangan, namun dengan adanya do'a, bimbingan dan semangat serta bantuan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Qomariah L, SE, M.Si selaku dosen pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan serta memberi saran kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
8. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.
9. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Teman-teman seperjuangan jurusan khususnya jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang juga ikut serta membantu dalam penelitian ini.
11. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, memotivasi dan memberikan saran serta kritik kepada peneliti.

Peneliti berharap semoga Allah Subhanahu wata'ala memberikan balasan untuk semua pihak yang terkait dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini dan semoga keberkahan selalu dilimpahkan kepada kita semua.

Akhirnya semoga skripsi ini dapat berguna serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan. Aamiin ya Robbal'aalamiin. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 2022  
Peneliti

Fitra Ramadhan  
NIM. 11771101824



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Pengertian MSDM.....	13
2.2 Kinerja Karyawan.....	14
2.3 Lingkungan Kerja .....	21
2.4 Komitmen Organisasi.....	29
2.5 Pandangan Islam Variabel Penelitian.....	37
2.6 Penelitian Terdahulu .....	40
2.7 Keterkaitan Antar Variabel.....	46
2.8 Variabel Penelitian.....	49
2.9 Kerangka Pemikiran.....	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.10 Hipotesis.....	51
---------------------	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	52
3.2 Jenis Dan Sumber Data .....	52
3.3 Populasi Dan Sampel .....	53
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.5 Analisis Data.....	54
3.6 Regresi Linier Berganda .....	55
3.7 Uji Kualitas Data .....	55
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.9 Uji Regresi Berganda .....	59
3.10 Uji Hipotesis.....	59

### **BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

4.1 Tinjauan Umum Perusahaan .....	62
4.2 Logo PDAM Tirta Indragiri Hilir .....	65
4.3 Visi dan Misi.....	66
4.4 Struktur Organisasi.....	66

### **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

5.1 Karakteristik Responden .....	73
5.2 Deskripsi Variabel.....	76

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3 Uji Kualitas Instrrumen Penelitian.....	82
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	84
5.5 Analisis Data penelitian.....	87
5.6 Pembahasan.....	91

**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan.....	94
6.2 Saran.....	94

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Karyawan .....	2
Tabel 2 Jumlah Sambungan Aktif.....	3
Tabel 3 Data Turnover .....	7
Tabel 4 Data Masa Kontrak Kerja .....	8
Tabel 5 Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 6 Definisi dan Konsep Operasional Antar Variabel.....	45
Tabel 11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja .....	76
Tabel 12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi.....	78
Tabel 13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	80
Tabel 14 Uji Validitas Angket .....	82
Tabel 15 Uji Reabilitas .....	84
Tabel 16 Uji Multikolinieritas .....	86
Tabel 17 Analisis Regresi Berganda.....	88
Tabel 18 Uji Hipotesis Parsial.....	89
Tabel 19 Uji F Hitung.....	90
Tabel 20 Koefisien Determinasi.....	91

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	50
Gambar 2 Gedung Operasional PDAM Tirta Indragiri Hilir.....	62
Gambar 3 Logo PDAM Tirta Indragiri Hilir.....	65
Gambar 4 Struktur Organisasi.....	69
Tabel 7 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Tabel 8 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 9 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	74
Tabel 10 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
Gambar 5 Uji Normalitas P-P Plots .....	85
Gambar 6 Uji Heteroskedastisitas.....	87

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena pada dasarnya manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan sumber daya yang memiliki potensi dan kompeten akan dapat memberikan kemudahan dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan agar mencapai tujuan sebuah perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian di dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan dengan mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Kinerja dapat diukur dengan melihat hasil kerja sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Kinerja karyawan yang buruk secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan kerja bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang serius bagi manajemen, karena keberhasilan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada di dalamnya (**Marpaung, 2019**).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya lingkungan kerja yang tidak kondusif dan komitmen organisasi karyawan yang rendah. Lingkungan kerja yang tidak kondusif meliputi tidak terciptanya hubungan yang baik antar sesama karyawan, tidak terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ruangan kerja, penerangan, suhu udara yang tidak baik, kebersihan tempat kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stress bagi karyawan yang pada akhirnya menimbulkan penurunan kinerja karyawan (**Marpaung, 2019**).

Maka dalam penelitian ini memfokuskan permasalahan tentang lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tidak tetap di dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. berikut ini peneliti menyertakan data jumlah karyawan selama 5 tahun terakhir yang dapat terlihat pada tabel.

**Tabel 1 Jumlah karyawan PDAM Tirta Indragiri Hilir**

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan akhir tahun
		Tetap	Tidak Tetap	
1	2018	76	45	121
2	2019	75	47	122
3	2020	81	51	132
4	2021	79	54	133
5	2022	79	47	126

Sumber : PDAM Tirta Indragiri Hilir 2020

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa saat sekarang ini Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir memiliki jumlah total karyawan sebanyak 126



orang karyawan dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 79 dan jumlah karyawan tidak tetap sebanyak 47.

Mengacu pada pentingnya peningkatan kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir, maka peneliti mengambil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Tembilahan sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemerintah Kota Tembilahan, merupakan perusahaan yang bergerak pada penyediaan pemberian jasa dan penyediaan air bersih untuk kepentingan umum guna meningkatkan pendapatan daerah, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tembilahan ini juga memberikan pelayanan untuk memperoleh air bersih yang memenuhi syarat- syarat kesehatan secara adil dan merata. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir memiliki komitmen organisasi yang kuat untuk menjadi perusahaan pelayanan penyediaan air bersih yang terpercaya di Indragiri Hilir atau lebih tepatnya di kota Tembilahan.

Tugas dari PDAM Tirta Indragiri Hilir adalah mendistribusikan air kepada masyarakat Indragiri Hilir Tembilahan, adapun sambutan aktif pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Indragiri Hilir Tembilahan Dari Tahun 2016 hingga 2020.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Steie Islami: University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU



**Tabel 2 Jumlah Sambungan Aktif PDAM Tirta Indragiri Hilir 2018-2022**

No.	Tahun	Jumlah Sambungan Aktif (Pelanggan)
1	2018	16.673
2	2019	16.855
3	2020	16.732
4	2021	16.484
5	2022	15.423

*Sumber : PDAM Tirta Indragiri Hilir 2020*

Dapat dilihat dari tabel 2 bahwa jumlah sambungan aktif pada PDAM Tirta Indragiri Hilir selalu mengalami penurunan setiap tahunnya, dari tahun 2018 hingga 2022. Hal yang mengakibatkan penurunan pelanggan pada PDAM Tirta Indragiri Hilir disebabkan karena seringnya terjadinya keluhan pelanggan. sebagian masyarakat kota Tembilahan, memandang bahwa pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Indragiri Hilir Tembilahan dianggap belum bisa memberikan hasil produksi yang baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada pelanggan PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan yang pernah menyambung saluran di PDAM Tirta Indragiri Hilir. Mereka merasa kualitas yang diberikan PDAM Tirta Indragiri Hilir masih belum baik dan air yang diberikan sering keruh serta sering terjadinya macet sehingga banyak pelanggan memutuskan untuk mencabut saluran air dari PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan dan mencari alternatif lain seperti pemasangan air bor sendiri.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Tirta Indragiri Hilir mengalami penurunan yang menyebabkan menurunnya jumlah pelanggan PDAM



Tirta Indragiri Hilir. Karena kinerja karyawan memegang peranan penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, sehingga setiap karyawan harus mampu bekerjasama dalam memperbaiki dan meningkatkan mutu pelayanan secara terus menerus demi mewujudkan tingkat kepuasan para pelanggannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, (Sedarmayanti, 2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila di tunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai.

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan. Akibat dari lingkungan kerja yang buruk, maka berdampak pada kinerja karyawan serta komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan di PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilihan. Saya melihat bahwa kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapih, ruang kerja yang masih belum kondusif serta tempat kerja masih dalam proses renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik dan ruangan yang panas karena beberapa ruangan tidak menggunakan AC. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya.

Selain kondisi lingkungan kerja fisik, ternyata lingkungan kerja non fisik di PDAM Tirta Indragiri Hilir seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Selain itu di kantor masih terdapat karyawan tidak berhubungan dengan baik antara karyawan dan karyawan lainnya. Terjadinya hubungan yang tidak baik antara karyawan di karenakan sering terjadinya konflik antara karyawan, perbedaan pendapat antara karyawan yang mengakibatkan hubungan karyawan tidak baik dengan karyawan lainnya. Dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan.

Selain itu faktor lain yang harus diperhatikan adalah komitmen organisasi. kinerja karyawan dapat diukur melalui komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu bekerja keras untuk berusaha mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih berusaha melakukan yang terbaik bagi organisasinya.

Dari hasil penelitian (**Ekawati & Nuraeni, 2013**) mengatakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. karyawan yang berkomitmen organisasi rendah akan berdampak pada *turnover*, tinggi absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut dan rendahnya kualitas kerja. **Luthans, (2014)** mengemukakan pula bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah akan cenderung ditinggalkan oleh karyawan, yang berarti bahwa tingkat turnover dalam perusahaan tersebut akan mengalami peningkatan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tingkat turnover pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Indragiri Hilir sering terjadi pada karyawan tidak tetap. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan tidak tetap tidak memiliki komitmen yang tinggi dibanding karyawan tetap di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Indragiri Hilir. Karena karyawan tidak tetap dapat memutuskan untuk tidak melanjutkan kontrak kerja di perusahaan ketika masa kontrak kerja berakhir.

Berikut adalah data turnover karyawan tidak tetap yang ada pada PDAM Tirta Indragiri Hilir 5 tahun terakhir.

**Tabel 3 Data Turnover Karyawan Tidak Tetap PDAM Tirta Indragiri Hilir 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Tidak Tetap	Keluar	Masuk	Persentase Keluar	Persentase Masuk
1	2018	45	6	7	13.33%	15.6%
2	2019	47	4	8	8.5%	17%
3	2020	51	6	10	11.76%	19.6%
4	2021	54	7	10	12.3%	18.5%
5	2022	47	13	6	27.65%	12.76%

*Sumber : PDAM Tirta Indragiri Hilir 2020*

Pada table 3 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah turnover karyawan tidak tetap pada PDAM Tirta Indragiri Hilir selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pihak perusahaan mengharapkan adanya suatu komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan, Dengan komitmen organisasi yang tinggi perusahaan mengharapkan bahwa karyawan dapat lebih setia dan bertahan pada perusahaan, karyawan akan bekerja sebaik-baiknya untuk kepentingan perusahaan dan senantiasa bermotivasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tinggi serta bersedia berkorban bagi perusahaan dan mempunyai semangat untuk maju bersama. karena itu perusahaan akan berkembang apabila karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara saya di Perusahaan Daerah Air Mionm Tirta Indragiri Hilir bahwa tingkat turnover yang terjadi pada karyawan tidak tetap disebabkan karena banyaknya karyawan tidak tetap memutuskan untuk tidak melanjutkan kontrak kerja di perusahaan ketika kontrak kerja telah berakhir. Selain itu adapun perusahaan tidak memperpanjangkan kontrak kerja kepada karyawan tidak tetap dikarenakan beberapa alasan seperti kurangnya kontribusi dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak tetap.

Berikut peneliti menampilkan data masa kontrak kerja karyawan tidak tetap di PDAM Tirta Indragiri Hilir.

**Tabel 4 Kontrak Masa Kerja Karyawan Tidak Tetap PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilihan**

Masa Kerja	Kontrak Kerja	Jumlah Karyawan Tidak Tetap
1 tahun	1 tahun	13
2 tahun	2 tahun	11
3 tahun	3 tahun	9
4 tahun	4 tahun	7
5 tahun	5 tahun	7

Sumber : PDAM Tirta Indragiri Hilir 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa kontrak kerja karyawan tidak tetap pada PDAM Tirta Indragiri Hilir yang bekerja selama 1 tahun sebanyak 13



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

orang. Hal ini menjelaskan masih banyaknya karyawan tidak memperpanjang masa kontrak kerja atau diputus kontrak oleh perusahaan sangatlah tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang saya lakukan kepada karyawan tidak tetap di PDAM Tirta Indragiri Hilir. Bahwa banyaknya karyawan tidak tetap memutuskan untuk keluar dari perusahaan dan tidak melanjutkan masa kontrak kerja dikarenakan karyawan tidak tetap merasa bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan upah yang mereka terima. Dengan itu karyawan banyak memutuskan kontrak kerja diperusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih baik.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Tembilahan”.**

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat perumusan masalah yang diambil, yaitu :

- 1.2.1 Apakah ;ingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan?



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1.2.2 Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan ?

1.2.3 Apakah lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan ?

### 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah:

1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan.

1.3.3 Untuk mengetahui lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak tetap Pada PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan.

### 1.4 MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan Kinerja yang dapat berguna bagi kemajuan organisasi pada PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan.

1.4.2 Bagi Penulis



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

#### 1.4.3 Bagi pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

### 1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, dimana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain sebagai berikut :

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi sejarah perusahaan, struktur organisasi dan kriteria perusahaan.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari penelitian ini.

### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lainnya seperti modal dan teknologi sebab manusia itu sendiri yang akan mengendalikan hal-hal tersebut. Dengan pengelolaan SDM dengan benar maka perusahaan akan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja **Sinambela (2017:7)**.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan senimengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat **Hasibuan (2011:10)**.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian **Rivai (2014:4)**.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik **Sinambela (2017:9)**.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi **Mangkunegara (2013:2)**.

## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya **Afandi (2018:84)** menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka **Mulyadi (2015:64)**.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **Mulyadi (2015:64)**.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Permormanse* (Kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) **Mulyadi (2015:63)**. Maka pengertian kinerja adalah, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu. Kinerja merupakan.

Gambaran dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat dari ketiga faktor diatas, maka semakin besar pula nilai kinerja seorang karyawan yang bersangkutan.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut **Wibowo (2014 : 41)**.

Keseluruhan pembahasan tentang penilaian kinerja menunjukkan betapa pentingnya fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut dilakukan dengan baik, karena kontribusinya dalam peningkatan kemampuan organisasi dan berbagai komponennya, termasuk kesiapan para karyawan, untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dijelaskan oleh **Mangkunegara (2012 : 67)** adalah :

#### 1. Faktor Motivasi

Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong lingkungan kerja dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

#### 2. Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin senang karyawan dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

#### 3. Faktor Kondisi Fisik Pekerjaan

Kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya tertata dengan baik sehingga tidak menyebabkan adanya perasaan was-was karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerjanya akan rendah. Sebaliknya, jika karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas, maka kinerjanya akan meningkat. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan kerja. Kemampuan dipengaruhi oleh proses belajar. Apabila karyawan tidak mempunyai kemampuan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, maka pekerjaan tersebut tidak akan terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

#### 4. Faktor Kemampuan Kerja Karyawan

Kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat perlu diperhatikan. Karyawan harus memiliki kemampuan yang cukup, baik kemampuan fisik maupun non fisik (intelektual/mental).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja yang dapat dijelaskan oleh **Mangkunegara (2013:78)**

yaitu :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

#### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.



Unsur-unsur yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah :

- a. Kedisiplinan, adalah menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengadakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan
- b. Tanggung jawab pekerjaan, adalah menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.
- c. Kejujuran, adalah menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya
- d. Kemampuan bekerjasama, adalah menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik
- e. Kesetiaan, adalah menilai kesetiaan karyawan dalam pekerjaan dan jabatan dalam suatu organisasi
- f. Ketelitian, adalah menilai ketelitian karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya.
- g. Inisiatif, adalah menilai kemampuan karyawan dalam menciptakan hal-hal dalam mensukseskan pekerjaannya.
- h. Kecekapan, adalah menilai hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.2.4 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi. Kinerja suatu organisasi, tim atau individu dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Tujuan kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti diharapkan dan tercapainya Kinerja tinggi. **Hasibuan (2013:54)**

Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu. Arti pentingnya menetapkan tujuan sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual atau peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya pada keseluruhan bisnis.

Dengan adanya tujuan, memungkinkan pekerja mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai. Tujuan dapat ditunjukkan dalam berbagai bentuk. Tujuan dapat dinyatakan sebagai target, yang merupakan hasil yang diharapkan dapat dicapai secara kuantitatif yang dapat diukur dalam bentuk antara lain sebagai pendapatan atas modal yang ditanam, hasil, proses, penjualan, dan sebagainya.

Tujuan dapat pula dinyatakan sebagai *task/project*, yang merupakan kegiatan yang harus diselesaikan pada suatu tanggal tertentu untuk mencapai hasil yang ditentukan. Misalnya pengiriman barang pesanan harus dapat diterima pembeli pada akhir bulan. Tujuan dapat bersifat *work-related*, atau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkaitan dengan pekerjaan, dengan mengacu pada hasil yang dicapai atau kontribusi yang diberikan pada organisasional, fungsional atau tujuan tim. Namun dapat pula bersifat personal atau pribadi, dalam bentuk tujuan pengembangan atau pembelajaran, yang bersangkutan dengan apa yang harus dilakukan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan potensi untuk memperbaiki kinerja dibidang tertentu **Wibowo (2014 : 41)**.

## 2.3 Lingkungan kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan kerja

Secara bahasa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan kerja sekitarnya, antara manusia dan lingkungan kerja terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan kerja sekitarnya.

Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu Lingkungan Kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam Lingkungan Kerja.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **(Hasibuan, 2013 : 67)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

**(Sedamaryanti, 2012:21)** definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Sejalan dengan kebijaksanaan ketenagakerjaan, pemerintah mengusahakan agar tercipta dan terbina hubungan kerja yang serasi antara pimpinan dan karyawan yang akan mendorong terciptanya kelancaran, efisiensi serta kelangsungan hidup organisasi dan sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan dalam isntansi dengan perkembangan dan kemajuan sekarang. Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seorang bekerja, model kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non



fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain Lingkungan Kerja fisik, Lingkungan Kerja non -fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut **Sedarmayanti (2012 : 90)**, ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu : Pengalaman Pribadi Tanggapan adalah salah satu dasar terbentuknya lingkungan kerja. Untuk dapat mempunyai tanggapan dan penghayatan, seseorang harus mempunyai pengalaman yang berkaitan dengan objek psikologis.

#### a. Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibebankan menjadi dua, yaitu cahaya matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Temperatur Di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Bekerja pada suhu panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum kondisi panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasakan letih dan kinerja menurun.

#### c. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena system penguapan.

#### d. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan memengaruhi kesehatan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanmana disekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasamani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### e. Kebisingan Di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### f. Getaran Mekanisme Di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum , getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit di



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antaranya gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

#### g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### h. Tata Warna Di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya bergantung pada macam warna itu sendiri.

#### i. Dekorasi Di Tempat Kerja

Dekorasi ditempat kerja ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan perlengkapan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

#### k. Keamanan Di Tempat Kerja

Guna menjaga kondisi dan tempat kerja dlam keadaan aman perlu diperhatikan pemanfaatan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### 2.3.2 Indikator Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan menurut **Sedarmayanti**

(2012:92), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

- a. Penerangan
- b. Sirkulasi udara
- c. Kebisingan
- d. Pewarnaan
- e. Bau-bauan di tempat kerja
- f. Dekorasi di tempat kerja
- g. Keamanan kerja
- h. Hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan kerja

Menurut **Sedarmayanti (2012 : 85)** secara garis besar, jenis lingkunganlKerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

#### A. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memepengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak lagsung, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan lain lain Ada beberapa faktor yang memepengaruhi lingkungan kerja fisik, antara lain:

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Musik
- f. Bau
- g. Keamanan
- h. Kebisingan

#### B. Lingkungan kerja Non Fisik

**Sedarmayanti (2012 : 86)** menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Penulis mengidentifikasi dimensi lingkungan kerja non fisik pada organisasi pada keseluruhan, dimensi tersebut antara lain :

- a. Struktur Tugas yaitu tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh instansi
- b. Hubungan imbalan-Hukum merupakan tingkat batasan pemberian penghargaan didasarkan pada prestasi dan jasa bukan dari pertimbangan lain seperti senioritas dan favoritisme
- c. Sentralisasi keputusan adalah batas keputusan penting dipusatkan pada manajer atas
- d. Tekanan pada prestasi
- e. Tekanan pada latihan
- f. Keterbukaan
- g. Status dan semangat adalah perasaan bahawa lingkungan kerja organisasi merupakan tempat yang baik.

## 2.4 Komitmen Organisasi

### 2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi **Robbins** dan **Judge**



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2013:100). Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan oleh keberhasilan dalam menumbuhkan komitmen organisasi pada pegawai atau karyawannya. Komitmen organisasi sangat menentukan keberhasilan dari pada tujuan organisasi. Karena apabila pegawai memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan.

**Priansa (2018:234)**, mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi Berdasarkan definisi tersebut, dalam komitmen organisasi tercakup unsur: terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sementara **Wibowo (2016:431)**, komitmen organisasi adalah perasaan, lingkungan kerja, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

**Wirawan (2013:713)** mengatakan komitmen organisasi organisasi adalah perasaan keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Menurut wirawan keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi. Komitmen organisasi adalah lingkungan kerja individu yang merefleksikan loyalitas pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimensi dari komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah memakai teori **Allen dan Meyer** yang dikembangkan oleh **Wirawan (2013:713)**.

#### 2.4.2 Dampak dan Akibat Komitmen Organisasi

**Sopiah**, dalam **Priansa (2018:236)**, Dampak dan akibat komitmen organisasi dapat ditinjau dari dua sudut yaitu:

##### a. Ditinjau dari sudut organisasi

Karyawan yang berkomitmen organisasi rendah akan berdampak pada *turnover*, tinggi absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas terhadap organisasi. Apabila komitmen organisasi karyawan atau karyawan rendah maka akan berdampak terhadap kinerja dan reputasi organisasi dapat menurun. Apabila reputasi dari pada perusahaan atau organisasi menurun maka akan membuat suatu kerugian bagi karyawan dan juga bagi perusahaan.

##### b. Ditinjau dari sudut pegawai atau karyawan

Komitmen organisasi pegawai atau karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut. Bisa dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai atau karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa didalam Komitmen Organisasi organisasi sangat mempengaruhi segala aktivitas maupun kinerja para pegawai atau karyawan, dimana dampak dan akibat dari pada komitmen organisasi organisasi akan mempengaruhi kelangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

### 2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dyne, Graham, dalam **Priansa (2018:242)** Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi organisasi menurut yaitu:

#### 1. Personal

##### a. Ciri kepribadian

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

##### b. Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

##### c. Tingkat pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir atau terealisasi. Sehingga komitmen organisasinya semakin rendah.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmen organisasinya lebih tinggi.

e. Status perkawinan

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f. Keterlibatan kerja

- g. Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan Komitmen Organisasi organisasi.

2. Situasional

a. Nilai (*Value*) tempat kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterkaitan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.

b. Keadilan organisasi

Meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c. Karakteristik pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

prediktor penting dalam komitmen organisasi. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

#### d. Dukungan organisasi

Mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi organisasi, hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai memersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

### 3. Posisional

#### A. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi.

#### B. Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai prediktor komitmen organisasi paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat dari pada pegawai atau karyawan.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**McShane, Von Glinow**, dalam **Wibowo (2016:433)**, menyatakan bahwa memandang komitmen organisasi organisasi sebagai loyalitas organisasional. Diantaranya terdapat faktor-faktor yaitu:

1. *Justice and support* (keadilan dan dukungan). Organisasi yang memenuhi atau mendukung kesejahteraan para pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.
2. *Shared values* (nilai bersama). Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.
3. *Trust* (kepercayaan). Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.
4. *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional). Menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.
5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Pekerja merasa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi.

#### 2.4.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

**Wibowo (2013:57)** menyatakan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi dalam berorganisasi yaitu: *affective, continuance, dan normative*.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen organisasi berorganisasi, dari pada jenis-jenis komitmen organisasi berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut,

#### A. *Affective Commitment*

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

#### B. *Continuance commitment*

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi berikut.

#### C. *Normative commitment*

Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.



## 2.5 Pandangan Islam Terhadap Variabel

### 2.5.1 Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja menurut islam dimana seorang pemimpin menciptakan suana yang lebih cair dalam di lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan sesuana yang cair, dan nyaman. Itulah metode yang perlu di budayakan. metode seperti ini akan menciptakan karyawan yang berkeja keras yang luar biasa, namun dengan sesuana yang nyaman dan santai, bukan sesuana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan rasulullah SAW, dalam membangun sesuana yang kondusif di sebabkan oleh sikap kepedulian beliau kepada orang lain. Sebagaimana di nyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali imran; 159 :

فِيمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَّلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: ” Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad,



*maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.*

Dari ayat QS. Al-Imran ; 159 bisa dipahami bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan. Pimpinan harus bisa memperhatikan kondisi yang ada di dalam perusahaan, baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Komitmen merupakan kepercayaan individu dengan nilai-nilai organisasi, keterlibatan dirinya untuk organisasi, dan kesetiaan yang berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dalam organisasi (Kuntjoro, 2002). Komitmen menurut islam, seorang muslim diharuskan memiliki kesetiaan terhadap kesepakatan yang telah dibuat dalam hal apapun termasuk pekerjaan. Tentunya dalam hal ini berarti individu berniat untuk tidak meninggalkan organisasi karena berawal dari kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya, ia harus amanah menjalankan pekerjaan dalam organisasi. Kesetiaan dan komitmen organisasi terhadap kesepakatan atau perjanjian dalam bekerja merupakan lingkungan kerja yang ditanamkan islam sebagai wujud dari amal sholeh karena hal ini berkaitan dengan amanah. Menurut Mulyadi, seseorang tidak boleh bekerja dengan sembrono (seenaknya) dan acuh tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Tuhan. Dalam Al Qur'an surat al-Kahfi ayat 110:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ ۚ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا

Artinya : *Katakanlah; Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya".*

Maksud dari kata mengerjakan amal shaleh dalam ayat di atas adalah bekerja dengan baik (bermutu), sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seorang pun dalam beribadat kepada Tuhannya berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan (al Haq), yang menjadi sumber nilai instrinsik pekerjaan manusia

Pandangan Islam tentang kinerja dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَیَّهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.*

Dari ayat QS. Al-Ahqaaf ; 19, bisa dipahami bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

## 2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat membantu dalam penulisan penelitian yang akan dihadapi. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut:

UIN SUSKA RIAU



Tabel 5 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	(Demus et al., 2015)	the Impact of Work Environment on Employee Performance (Case Study At Pt. Bank Artha Graha International Tbk, Manado Branch Calaca)	Dari hasil analisa Lingkungan Kerja berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan	a.Meneliti tentang lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	a.Tidak meneliti tentang Komitmen Organisasi organisasi terhadap kinerja karyawan  b. Tempat penelitian
2	(Violita, 2020)	The Effect of Organizational Commitment and Organizational Climate on Employee Performance in Ministry of Communication and Informatics Jakarta	Dari hasil analisa Komitmen Organisasi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan	a.Meneliti tentang Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan	a.Tidak meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan  b. Tempat penelitian
3	(Ekawati & Nuraeni, 2013)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja	a.Meneliti tentang Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan	a. Tempat penelitian  b.Tidak Meneliti Tentang Lingkungan kerja terhadap Kinerja

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



					Karyawan
4	(Rissa Ayu, 2012)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astri Distribusindo Bandung	Hasil analisa menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	a. Meneliti tentang Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan	a. Tidak Meneliti Tentang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  b. Tempat penelitian
5	(Kaltsum, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian Sdm)	Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	a. Meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan	a.Tempat penelitian
6	(Nurandini & Lataruva, 2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Precision	Dari hasil analisa Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif	a.Meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja	a. Tidak meneliti tentang Komitmen Organisasi organisasi  b. Tempat

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



		Components	terhadap kinerja karyawan		penelitian
7	(Kudus, 2018)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Dari hasil analisa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	a. meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi menjadi variable penghubung terhadap kinerja karyawan	a. Tempat penelitian
8	(Jely Yulita, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makasar	Dari hasil analisa Lingkungan Kerja berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan.	a. Meneliti tentang Lingkungan Kerja menjadi variable penghubung terhadap kinerja karyawan b. Meneliti tentang Komitmen Organisasi menjadi variable penghubung terhadap kinerja karyawan	a. Tempat penelitian

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9	(Comercial & Pesqueros, 2014)	Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UI Wilayah Riau dan Kep. Riau UP3 Dumai	Dari hasil analisa Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan	a. Meneliti tentang Komitmen Organisasi organisasi menjadi variable penghubung terhadap kinerja karyawan	a. Tidak meneliti tentang Lingkungan Kerja b. Tempat penetian
10	(Kristine, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi organisasi terhadap Kinerja melalui motivasi kerja pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa	Dari hasil analisa pengaruh kepuasan kerja berpengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan,	a. Meneliti tentang pengaruh Komitmen Organisasi organisasi terhadap kinerja karyawan	a. Tidak Meneliti Tentang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan b. Tempat penelitian

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.7 Variabel Penelitian

**Tabel 5 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Nama variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan Tugas</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> <li>5. Inisiatif</li> </ol> (Mangkunegara, 2013:78)	Likert
2	Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi kerjanya baik sebagai perorangan atau sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2012:21)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Sirkulasi Udara</li> <li>3. Kebisingan</li> <li>4. Pewarnaan</li> <li>5. Bau-bauan di tempat Kerja</li> <li>6. Dekorasi di Tempat Kerja</li> <li>7. Keamanan Kerja</li> <li>8. Hubungan Kerja Antar karyawan</li> </ol> (Sedarmayanti, 2012:46)	Likert
3	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. (Robbins dan Judge, 2011:100)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Organisasi afektif (<i>Affectif Cimmitment</i>)</li> <li>2. Komitmen Organisasi Berkelanjutan (<i>continuance Commitment</i>)</li> <li>3. Komitmen Organisasi Normatif (<i>Normative</i>)</li> </ol>	Likert



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			<i>Commitment</i> (Wibowo,2013:57)	
--	--	--	---------------------------------------	--

## 2.8 Keterkaitan Antar Variabel

### 2.8.1 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. lingkungan kerja yang menyenangkan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menambah semangat karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja akan meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut **Sedarmayanti (2012)** salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik.

Selain itu, dari hasil penelitian **Ardana (2012:208)**, mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.8.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

menurut **Robbins dan Judge (2013:100)** keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan oleh keberhasilan dalam menumbuhkan komitmen organisasi pada pegawai atau karyawannya. Komitmen organisasi sangat menentukan keberhasilan dari pada tujuan organisasi. Karena apabila pegawai memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan.

Allen dan Meyer mengusulkan tiga konsep sebagai model dalam Komitmen Organisasi organisasi, yaitu:

1. Komitmen Organisasi afektif (affective),
2. Komitmen Organisasi berkelanjutan (continuance), dan
3. Komitmen Organisasi normatif(normative).

Komitmen organisasi afektif sebagai keterikatan emosional seseorang pada organisasi, pengenalan organisasi dan pengembangan dalam organisasi. Komitmen organisasi dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakannya dalam organisasi yang tidak diperoleh dari organisasi lain, semakin nyaman dan dirasakan tinggi manfaatnya,

semakin tinggi komitmen organisasi seseorang pada organisasi yang dipilihnya.

Komitmen organisasi berkelanjutan dapat dinyatakan sebagai fenomena yang terstruktur sebagai hasil dari transaksi pegawai dengan organisasi dan investasi yang diberikan pada organisasi. Anggota akan mengkalkulasikan manfaat dan pengorbanan atas keterlibatannya menjadi anggota suatu organisasi, anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen organisasi yang tinggi dalam organisasi jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.

Komitmen organisasi normatif merupakan perasaan-perasaan anggota tentang kewajiban yang diberikan kepada organisasi. Sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan terhadap keberadaan organisasi, baik materi maupun non materi, merupakan kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu. Tingkat komitmen organisasi normatif yang tinggi mengharuskan anggota mengingat kembali organisasinya. Affective commitment dibentuk oleh kondisi pekerjaan dan pengharapan yang diperoleh. Tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi tersebut. Continuance commitment dibentuk oleh kesesuaian gaji dan ketersediaan pekerjaan. Anggota organisasi tetap bertahan pada

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena anggota tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, Normative commitment dibentuk oleh nilai-nilai pribadi dan perasaan wajib. Keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena adanya kesadaran bahwa Komitmen Organisasi terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, atau merupakan kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi organisasi karyawan adalah bentuk keterikatan psikologis terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki Komitmen Organisasi organisasi yang baik akan bernilai bagi organisasi, dimana pada gilirannya organisasi memberikan hasil yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan kerja.

## 2.8 Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Variabel independen. Variabel independent dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu: Lingkungan kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2)
2. Variabel dependen. Variabel dependent dari penelitian ini adalah variabel terikat yaitu: Kinerja (Y)

Kinerja menurut (Hamali, 2016:98) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

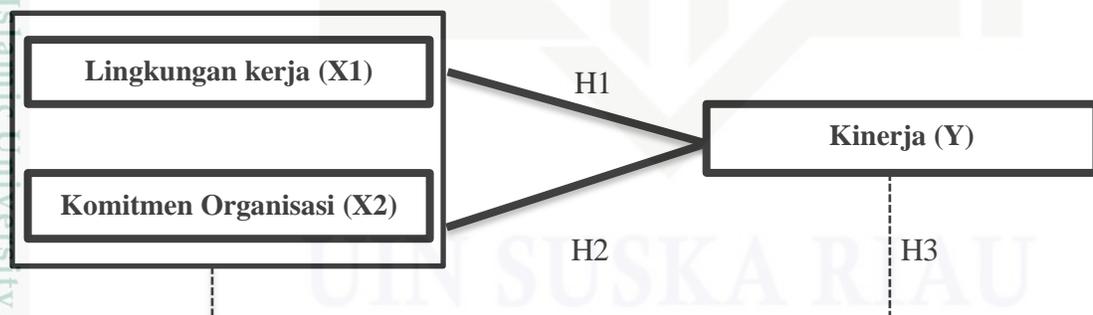
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, dimana dalam penelitian ini difokuskan pada tiga hal atau variabel yakni : lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Lingkungan kerja adalah kondisi mental yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.

Komitmen organisasi adalah bentuk keterikatan psikologis terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi organisasi yang baik akan bernilai bagi organisasi, dimana pada gilirannya komitmen organisasi organisasi memberikan hasil kinerja yang memuaskan.

## 2.9 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pikiran

Lingkungan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja (Y1)



Sumber : Kaltsum (2015)

Keterangan :

—————→ Hubungan secara parsial

-----→ Hubungan secara simultan

Dari hasil penelitian **Kaltsum (2015)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) mempengaruhi secara parsial dan juga secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis sebagai berikut:

- H1 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan.
- H2 : Diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan.
- H3 : Diduga bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Tembilahan penelitian ini dilakukan sejak bulan Oktober 2020 sampai selesai.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

##### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan (Sugiyono, 2014:402). Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan

##### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan (Sugiyono, 2014:402). Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:117). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan tidak tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Tembilahan sebanyak 47 karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut (Sugiyono, 2014:124) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 47 karyawan tidak tetap.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah (Sugiyono, 2014:193) :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### a. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ini melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

#### b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### c. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

### 3.5 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif . Dimana metode ini dimaksudkan untuk melihat apakah ada Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan tidak tetap Pada PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden, maka perlu pengolahan data



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan menggunakan program SPSS 26. Dimana analisis yang digunakan adalah analisis *statistic* regresi linier berganda.

### 3.6 Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang di gunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisis sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| 1. Sangat Setuju (SS)        | Diberi skor 5 |
| 2. Setuju (S)                | Diberi skor 4 |
| 3. Cukup Setuju (CS)         | Diberi skor 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS)         | Diberi skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | Diberi skor 1 |



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 3.7 Uji Kualitas Data

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang di susun dapat di gunakan untuk mengukur apa yang akan di ukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan di gunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrumen (kuesioner) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrumen tersebut untuk mengukur apa yang diukur. Apabila instrumen tersebut mampu untuk mengukur apa yang di ukur, maka di sebut valid dan sebaliknya, apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang di ukur, maka di nyatakan tidak valid. Validitas instrumen (kuesioner) dapat di kelompokkan menjadi beberapa tipe pokok, antara lain validitas isi, validitas yang berhubungan dengan kriteria, dan validitas konstrak (susunan), yang di tetapkan menurut analisis rasional terhadap isi tes atau angket yang penilaiannya di dasarkan pada pertimbangan subjektif individual dengan mempertimbangkan baik teori maupun instrumen pengukur itu sendiri.

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2014 : 61). Bila  $r$  hitung  $r$  tabel, maka instrumen



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dinyatakan valid dan juga sebaliknya, bila  $r$  hitung  $r$  tabel maka di nyatakan tidak valid dengan taraf nyata 5% ( $= 0.05$ ).

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas di lakukan menggunakan bantuan SPSS, dengan cara menghitung item total correlation, masing-masing indikator dan koefisien cronbach's alpha dari masing-masing indikator. Aturan umum yang di pakai cronbach's alpha  $> 0,60$  sudah mencerminkan yang realible (Ghozali, 2018:89).

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini juga akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah di atur dengan menggunakan program SPSS.

Uji asumsi klasik ini meliputi:

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Dengan melihat *normal probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multi kolineritas untuk menguji apakah pada model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Multikol). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, (Ghozali, 2012). Pedoman suatu model Regresi yang bebas multikol adalah :

1. Mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor)  $< 10$
2. Mempunyai angka TOLERANCE  $> 0,10$

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji hetero kedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homo kedastisitas dan jika varians berbeda di sebut hetero kedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terjadi hetero kedastisitas. Deteksi adanya hetero kedastisitas dapat di lakukan dengan melihat grafik Scatterplot. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2012 : 43):

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang mem bentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.9 Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis regresi yang di gunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel indepen den berpengaruh signifikasi atau tidak berpengaruh signifikasi terhadap variabel dependen.

### 3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.10.1 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variable independenyang di masukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2012).

A. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian  $F_{test}$  di atas yaitu:

1.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$  Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), dan Komitmen Organisasi organisasi ( $X_2$ ), secara simultan terhadap variable dependen yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).
2.  $H_a : b_1, b_2 > 0$  Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), dan Komitmen Organisasi organisasi ( $X_2$ ), secara simultan terhadap variable dependen yaitu Kinerja karyawan ( $Y$ ).

B. Menentukan dan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), maka:

1. Jika  $>$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variable independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.10.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan ketentuan:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### 3.10.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok dan observasi. Dalam analisis regresi dikenal suatu ukuran yang dapat digunakan untuk keperluan tersebut yang dikenal dengan nama koefisien determinasi ( $R^2$ ). Semakin tinggi  $R^2$ , semakin penting suatu variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi, maka model yang didapatkan akan semakin baik

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 TINJAUAN UMUM PERUSAHAAN

Awalnya prasarana air bersih di Kabupaten Indragiri Hilir dibangun pada tahun 1980 dengan paket BNA kapasitas 20 l/dt yang terletak di desa Pulau Palas kurang lebih 13 Km dari kota Tembilahan. Dengan sistem paket Pengolahan Lengkap, sungai Indragiri yang melintasi desa Pulau Palas dijadikan sebagai sumber air baku bagi Instalasi Pengolahan Air (IPA) yang dibangun guna melayani kebutuhan air bersih masyarakat di kota Tembilahan Ibukota Kabupaten Indragiri Hilir.

**Gambar 2 : Gedung Operasional PDAM Tirta Indragiri Hilir**



Sumber : PDAM Tirta Indragiri Hilir 2022



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada tahun 1983 prasarana yang dibangun telah mulai dioperasikan untuk melayani kebutuhan air bersih masyarakat kota Tembilahan dengan membentuk Badan Pengelola Air Minum (BPAM) berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Republik Indonesia Nomor : 148/KPTS/CK/1983 Tanggal 20 Agustus 1983. Pada tahun 1992, tepatnya Tanggal 28 Nopember 1992 Badan Pengelola Air Minum (BPAM) diserahkan pengelolaanya dari Menteri Pekerjaan Umum RI kepada Pemerintah Daerah Tingkat I Riau melalui Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum RI Nomor : 759/KPTS/1992, Tanggal 24 Nopember 1992, dan selanjutnya oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Riau menyerahkan kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Indragiri Hilir melalui Berita Acara Penyerahan Pihak Pertama (Pemda Tk. I Riau) Nomor : 174/BA/1992, dan Pihak Kedua (Pemda Tk. II Indragiri Hilir) Nomor : 3584/UM.1992/690 Tanggal 28 Nopember 1992. Sebelumnya, tahun 1990, Pemerintah Daerah Tingkat II Indragiri Hilir telah mengesahkan Peraturan Daerah Tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Indragiri Nomor : 2 Tahun 1990, dan telah disahkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau, Nomor : KPTS.325/VI/91 Tanggal 15 Juni 1991. Yang selanjutnya diundangkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Indragiri Hilir Nomor : 11 Tahun 1991 Tanggal 25 September 1991 seri D Nomor 8. Dan selanjutnya sejak tahun disyahnkannya Perda Pendirian tersebut, pengelolaan sarana prasarana air minum sepenuhnya menjadi tanggung jawab Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri sebagai suatu Badan Usaha Milik Pemerintah



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kabupaten Indragiri Hilir yang dalam Peraturan Daerah tersebut didirikan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Memproduksi dan mendistribusikan air yang memenuhi syarat kesehatan kepada masyarakat di kabupaten Indragiri Hilir,
2. Melaksanakan fungsi sebagai suatu perusahaan yang efisien sehingga mampu memperoleh keuntungan untuk mengembangkan pelayanan tanpa melupakan fungsi sosial kemasyarakatan,
3. Mampu menjadi salah satu alternatif sumber pendapatan asli daerah melalui kontribusi keuntungan yang diperoleh tanpa mengabaikan upaya pengembangan perusahaan dan tidak memberatkan masyarakat.

Pada awal beroperasinya, tahun 1992 PDAM Tirta Indragiri hanya mengelola asset-asset yang telah dibangun sejak tahun 1983 dari proyek BPAM yang dibangun oleh Departemen Pekerjaan Umum RI dengan kapasitas produksi 20 l/dt yang berada di desa Pulau Palas yang khusus untuk melayani masyarakat dikota Tembilahan saja. Dengan rentang panjang pipa transmisi 10.500 m, yang berdiameter 200 mm, jenis pipa ACP yang dibangun tahun 1984, sedangkan untuk pipa distribusinya berdiameter 250 mm jenis pipa DCIP, 250 mm jenis pipa PVC, 200 mm, 50 mm jenis ACP, 150 mm, 100mm,75 mm dan 50 mm jenis pipa PVC dengan keseluruhan panjang pipa distribusi di kota Tembilahan 17.750 m. Dari kapasitas terpasang sebagaimana tersebut, jumlah pelanggan yang baru dapat dilayani hanya 376 SR (sambungan rumah) pada tahun 1992 dengan jam pelayanan 7 jam setiap harinya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan kondisi yang masih sangat terbatas ini praktis PDAM hanya mampu melayani 5,3 % dari jumlah penduduk kota Tembilahan pada tahun tersebut.

Sejalan dengan bertambahnya usia, sebagai Perusahaan Daerah, PDAM Tirta Indragiri terus terbenahi dan mengembangkan kinerjanya, sampai awal tahun 2010 telah memiliki 1 kantor pusat yang berada di Tembilahan ibukota kabupaten dan 18 cabang pelayanan yang berada di ibukota kecamatan, serta 4 unit pelayanan desa yang berada dalam wilayah Kabupaten Indragiri Hilir dengan cakupan pelayanan pada awal tahun 2010 mencapai 13.804 sambungan rumah.

#### 4.2 Logo PDAM Tirta Indragiri Hilir

**Gambar 3 : Logo PDAM Tirta Indragiri Hilir**



*Sumber* : PDAM Tirta Indragiri Hilir 2022



#### 4.3 Visi dan Misi Perusahaan PDAM Tirta Indragiri

Visi : Menjadi Salah Satu PDAM Terbaik Untuk Katogori PDAM Kabupaten Se-Sumatera 2016.

Misi Perusahaan:

1. Memberikan layanan air minum kepada masyarakat secara berkesinambungan dengan mengutamakan kepuasan pelanggan
2. Meningkatkan kontribusi perusahaan kepada Pemerintah Daerah Meningkatkan profesionalisme Sumber Daya Manusia.
3. Turut melestarikan Sumber Daya Air.

#### 4.4 Struktur Organisasi

Bentuk dari perusahaan ini adalah perseroan terbatas, sedangkan tipe organisasi yang digunakan PDAM Tirta Indragiri ini adalah organisasi Lini dan Staff yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Organisasi ini cukup besar, dengan beberapa cabang diseluruh indonesia.
2. Setiap orang bekerja dalam struktur yang jelas karena adanya pembagian kerja.
3. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta bagian satu dengan yang lain berdasarkan garis komando dan koordinasii.
4. Manusia dalam tipe organisasi dikelompokkan dalam bagian :
  - a. Manusia yang berada digaris
  - b. Manusia yang berada distaf

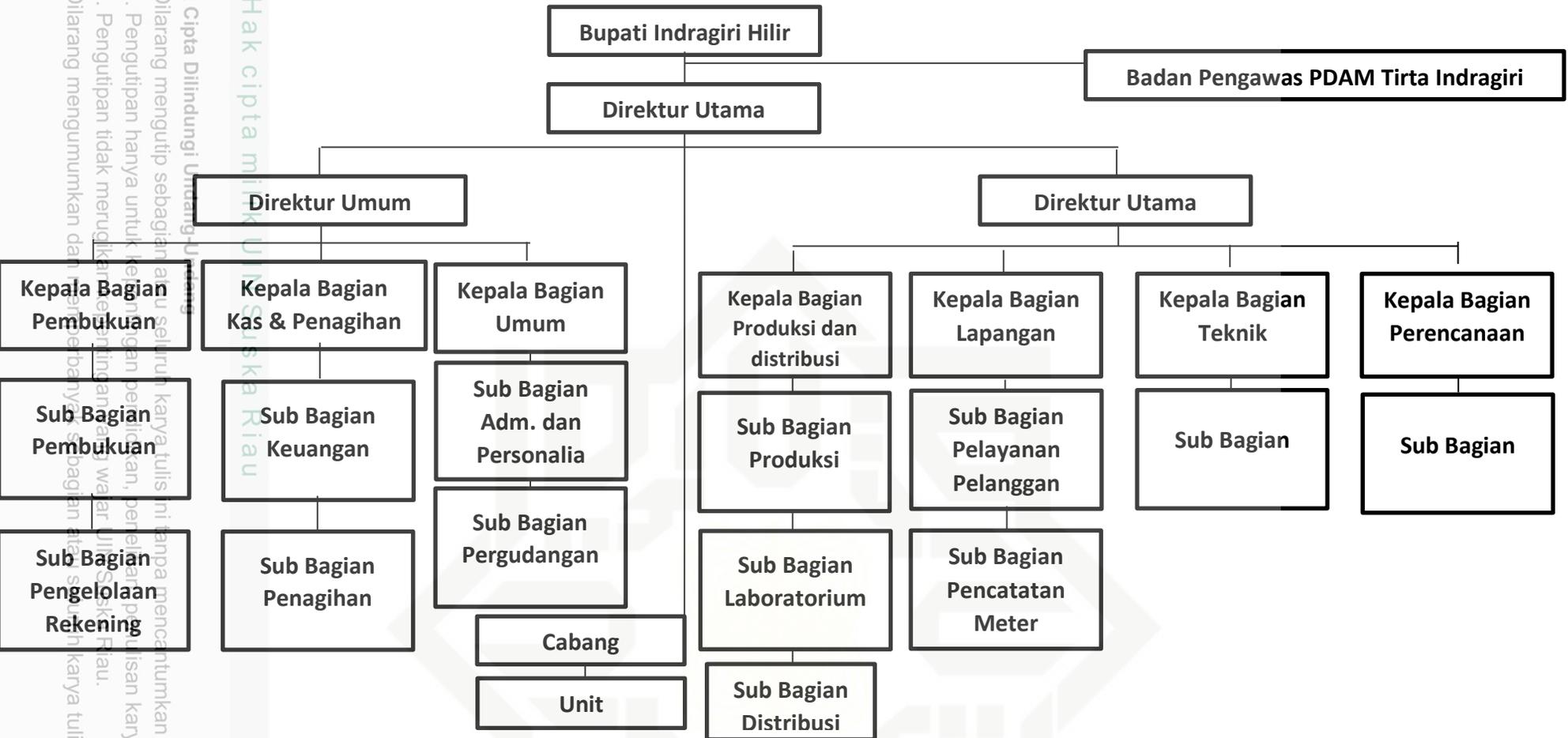


#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kelompok ini adalah mereka yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas-tugas yang bersifat operasional dalam organisasi. Dalam organisasi ini terdapat pembagian tugas yang jelas dari para anggotanya. Promosi jabatan dilakukan sesuai dengan perkembangan kebutuhan. Pengambilan keputusan berdasarkan pertimbangan yang matang karena pimpinan selalu memakai konsep musyawarah dalam memutuskan segala sesuatunya dan dalam situasi yang mendadak pimpinan juga mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan beberapa staffnya. Prinsip organisasi ini adalah penempatan orang sesuai dengan kemampuan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Struktur organisasi pada PDAM Tirta Indragiri disusun berdasarkan fungsi-fungsi yang dijalankan, yaitu:

Gambar 4 Struktur Organisasi



Sumber : PDAM TIRTA INDRAGIRI 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,  
 b. Pengutipan tidak merugikan hak-hak cipta dan hak-hak moral penulis.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

Direktur utama membawahi tiga bidang yaitu direktur umum, Direktur teknik dan unit sbb:

1. Direktur Umum, yang dikepalai seorang dengan membawahi dengan tiga bagian:
  - a. Kabag Pembukuan
  - b. Kabag Kas dan Penagihan
  - c. Kabag Umum
2. Direktur Teknik, yang dikepalai seorang dengan membawahi empat bagian sbb:
  - a. Kabag Produksi dan Distribusi
  - b. Kabag Langganan
  - c. Kabag Peralatan Teknik
  - d. Kabag Perencanaan Teknik
3. Unit yang dikepalai seseorang sbb:
  - a. Unit kota baru
  - b. Unit sungai guntung
  - c. Unit sungai salak
  - d. Unit pulau kijang
  - e. Unit teluk pinang
  - f. Unit kuala lahang
  - g. Unit mandah
  - h. Unit sungai piring
  - i. Unit sapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- j. Unit enok
- k. Unit kuala enok
- l. Unit concong luar
- m. Unit sebrang tembilahan
- n. Unit pengalihan keritang
- o. Unit perigi raja
- p. Unit pelangiran
- q. Unit sungai beringin
- r. Unit kempas jaya
- s. Unit selensen
- t. Unit pulau burung
- u. Unit benteng

Susunan organisasi yang bertanggung jawab pada PDAM Tirta Indragiri di desa Kotabaru Seberida Kecamatan Keritang adalah sebagai berikut:

1. Bagian Pengawas terdiri dari:
  - a. Ketua merangkap anggota
  - b. Sekretaris merangkap anggota
  - c. Anggota-anggota

Tugas dari bagian pengawas ini adalah untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja perusahaan maupun manajerial, dan memberikan pertanggung jawaban kepada Bupati Indragiri Hilir, selaku pemegang kekuasaan tertinggi dalam organisasi tersebut.

2. Dewan Direksi terdiri dari:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Direktur utama
- b. Direktur bidang umum
- c. Direktur bidang teknik

Dewan Direksi bertugas untuk melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan manajemen dan kegiatan perusahaan, dan membuat laporan pertanggung jawaban kepada badan pengawas dan Bupati Indragiri.

#### 3. Direktur Umum terdiri dari:

- a. Bagian pembukuan
  1. Sub Bagian Pembukuan. Bertugas untuk menjaga keuangan perusahaan, dan menyusun laporan keuangan perusahaan.
  2. Sub Bagian Pengolahan Rekening. Bertugas untuk menjaga rekening keuangan perusahaan, seperti rekening pembayaran konsumen, dan pengeluaran perusahaan.
- b. Bagian Kas Dan Penagihan
  1. Sub Bagian Keuangan. Sub Bagian Keuangan ini bertugas untuk memantau kondisi pemasukan keuangan perusahaan dari pembayaran konsumen.
  2. Sub bagian Penagihan. Sub Bagian Penagihan ini bertugas untuk melakukan pemantauan dan penagihan terhadap tunggakan pembayaran yang dilakukan oleh konsumen
- c. Bagian Umum



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Sub Bagian Personalia. Bertugas untuk melakukan pemantauan kinerja karyawan dan melakukan peningkatan mutu karyawan, serta melakukan pengadaan karyawan.
2. Sub bagian Adm Umum dan Gudang. bertugas untuk melakukan
  - d. pengawasan terhadap ketersediaan sarana prasarana pendukung kerja, dan perlengkapan lainnya yang berhubungan dengan pelaksanaan pemberian pelayanan air minum kepada konsumen.
4. Direktur Teknik terdiri dari:
  - a. Bagian Langganan
    1. Sub Bagian Pelayanan Langganan. Bertugas untuk melakukan pelayanan terhadap keluhan konsumen terhadap pelayanan pengadaan air minum untuk konsumen.
    2. Sub Bagian Pencatatan Meter. Bertugas untuk melakukan pencatatan penggunaan air yang digunakan oleh konsumen dan mengawasi terhadap kecurangan yang dilakukan oleh konsumen.
  - b. Bagian Produksi dan Distribusi
    1. Sub Bagian Produksi. Bertugas untuk mengawasi kualitas air yang tersedia dan melakukan pengawasan terhadap ketersediaan air.
    2. Sub Bagian Laboratorium. Bertugas untuk melakukan pengujian terhadap kualitas air yang disalurkan kepada konsumen.
    3. Sub Bagian Distribusi. bertugas untuk menjaga saluran pendistribusian air kepada para konsumen, sehingga air yang disalurkan tidak terkendala.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan.
2. Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan.
3. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara nilai adjusted R Square sebesar 0,698 menjelaskan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan sebesar 69,8% sementara 30,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada manajemen PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, meningkatkan sarana dan prasarana di tempat kerja seperti memberikan pendingin ruangan agar karyawan dapat mengerjakan tugas dengan



nyaman, serta menjaga kebersihan dan tata letak meja yang tidak tersusun dengan rapi sehingga hal ini dapat mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu kepada manajemen PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan untuk lebih memperhatikan lagi karyawan-karyawan tidak tetap tentang pemberian upah yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan agar tidak terjadinya tingkat turnover dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2. Kepada karyawan di PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan diharapkan dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi sesama karyawan agar terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga meningkatkan kinerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu diharapkan karyawan meningkatkan komitmen dalam bekerja, menumbuhkan loyalitas dan mempertahankan keanggotaan organisasi terhadap perusahaan sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja dan produktivitas terhadap perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja seseorang karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan terjemahannya. 2015. Departemen Agama Republik Indonesia, Pustaka Agung Harapan
- Afandi. Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, konsep dan indicator*. Cetakan kesatu. Zanafa Publishing.
- Akhir, T., & Kurniawan, A. W. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Fif ( Federal International Finance ) Group Member of*.
- Ardana, Yudhistira. 2018. *Faktor Eksternal dan Internal yang Internal yang Mempengaruhi Profitabilitas Bank Syariah di Indonesia*. Jurnal Studi Islam Vol. 13 No. 1.
- Comercial, B., & Pesqueros, D. E. P. 2014. *Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UI Wilayah Riau dan Kep. Riau UP3 Dumai*.
- Demus, A. W., Kindangen, P., & Tielung, M. V. J. (2015). *the Impact of Work Environment on Employee Performance (Case Study At Pt. Bank Artha Graha International Tbk, Manado Branch Calaca)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15(05), 818–827.
- Ekawati, R., & Nuraeni, D. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. SMART – Study & Management Reseach, X(3), 55–65.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jelly, Y. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja kerja, Komitmen Organisasi dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makasar*
- Kaltsum, U. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian Sdm)*. *Jom Fisip*, 3(2), 1–15.
- Kristine, E. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa*. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401.
- Kudus, C. (2018). *Pengaruh sikap kerja, Komitmen Organisasi organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada pt. borwita citra prima cabang kudus*.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Marpaung, M. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Cimb Niaga Medan Thamrin*.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit In Media.
- Mathis, R. L & John, H. J. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi*



*Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Studi Manajemen Dan Organisasi, 11(1), 78–91.

Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*.

Rivai, Veithzal, Mansur Ramli, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Robbins dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua. Bandung: Mandar Maju.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. (2018). *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

Rissa, A. (2012). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Astri Distribusi Indonesia Bandung, 2012*. 13–93.

Violita, V. (2020). *the Effect of Organizational Commitment and Organizational Climate on Employee Performance in Ministry of Communication and Informatics Jakarta*. *International Humanities and Applied Science Journal*, 3(2), 40–45. <https://doi.org/10.22441/ihaj.2020.v3i2.06>

Wibowo, 2014. *Perilaku dalam Organisasi* . Edisi 1 - 2 . Jakarta : Rajawali Pers

Wirawan. (2013). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN

### KUISIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA INDRAGIRI HILIR TEMBILAHAN**

#### PENGANTAR

Saya dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial universitas Sultan Syarif Kasim Riau sedang mengerjakan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Indragiri Hilir Tembilahan.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediannya dan kesadaran Bapak/Ibu untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisisioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Fitra Ramadhan  
Nim : 11771101824

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Lembaran Kuesioner

### KUESIONER LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

#### A. Identitas Responden

1. Nama  
.....
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki   
Perempuan
3. Usia :  < 30 tahun  40 – 50  
tahun  30 – 40 tahun  50 tahun
4. Masa Kerja :  
.....
5. Pendidikan Terakhir :  SD  SMP  SMA  
 DI  DII  DII  
 S1

#### B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawab.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda checklis (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap benar.
  - Sangat Setuju (SS) : 5
  - Setuju (S) : 4
  - Cukup Setuju : 3



- Tidak Setuju : 2
- Sangat Tidak Setuju : 1

## DAFTAR PERTANYAAN

### A. LINGKUNGAN KERJA

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan / Pencahayaan di tempat kerja karyawan sudah baik.					
2	Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik.					
3	Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
4	Pemilihan warna ruangan tempat bekerja sangat nyaman dipandang sehingga karyawan nyaman bekerja					
5	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah bersih dan rapi					
6	Desain ruangan kerja di tempat kerja memberikan nyaman dan rileks dalam bekerja					
7	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
8	Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja.					

### B. KOMITMEN ORGANISASI

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.					
2	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.					
3	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain					
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.					
6	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang.					
7	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
8	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					

C. KINERJA KARYAWAN

N O	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan					
2	Saya selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan					
3	Saya selalu melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4	Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan rasa penuh tanggung jawab.					
5	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen didalam melaksanakan pekerjaan yang dberikan perusahaan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan dan inisiatif sendiri tanpa harus menunggu komando dari pimpinan.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LAMPIRAN : HASIL OLAHAN DATA PENELITIAN ANALISIS DESKRIPTIF TANGGAPAN Lingkungan Kerja**

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.1	2.1	2.1
2.00	11	23.4	23.4	25.5
3.00	17	36.2	36.2	61.7
4.00	11	23.4	23.4	85.1
5.00	7	14.9	14.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	12.8	12.8	12.8
3.00	27	57.4	57.4	70.2
4.00	14	29.8	29.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	8.5	8.5	8.5
3.00	20	42.6	42.6	51.1
4.00	7	14.9	14.9	66.0
5.00	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	14.9	14.9	14.9
3.00	14	29.8	29.8	44.7

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.00	10	21.3	21.3	66.0
5.00	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	12	25.5	25.5	25.5
3.00	20	42.6	42.6	68.1
4.00	14	29.8	29.8	97.9
5.00	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	11	23.4	23.4	23.4
3.00	15	31.9	31.9	55.3
4.00	13	27.7	27.7	83.0
5.00	8	17.0	17.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.1	2.1	2.1
2.00	9	19.1	19.1	21.3
3.00	19	40.4	40.4	61.7
4.00	11	23.4	23.4	85.1
5.00	7	14.9	14.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Valid	2.00	4	8.5	8.5	8.5
	3.00	8	17.0	17.0	25.5
	4.00	13	27.7	27.7	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**Komitmen Organisasi**

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	19.1	19.1	19.1
	3.00	15	31.9	31.9	51.1
	4.00	18	38.3	38.3	89.4
	5.00	5	10.6	10.6	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	6	12.8	12.8	14.9
	3.00	26	55.3	55.3	70.2
	4.00	12	25.5	25.5	95.7
	5.00	2	4.3	4.3	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	25.5	25.5	25.5
	3.00	18	38.3	38.3	63.8
	4.00	14	29.8	29.8	93.6
	5.00	3	6.4	6.4	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	11	23.4	23.4	25.5
	3.00	17	36.2	36.2	61.7
	4.00	12	25.5	25.5	87.2
	5.00	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.9	14.9	14.9
	3.00	24	51.1	51.1	66.0
	4.00	14	29.8	29.8	95.7
	5.00	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.3	4.3	4.3
	2.00	9	19.1	19.1	23.4
	3.00	18	38.3	38.3	61.7
	4.00	15	31.9	31.9	93.6
	5.00	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	9	19.1	19.1	21.3
	3.00	16	34.0	34.0	55.3

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.00	18	38.3	38.3	93.6
5.00	3	6.4	6.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.1	2.1	2.1
2.00	12	25.5	25.5	27.7
3.00	19	40.4	40.4	68.1
4.00	14	29.8	29.8	97.9
5.00	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**Kinerja Karyawan**

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	20	42.6	42.6	44.7
4.00	16	34.0	34.0	78.7
5.00	10	21.3	21.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.4	6.4	6.4
3.00	13	27.7	27.7	34.0
4.00	24	51.1	51.1	85.1
5.00	7	14.9	14.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	16	34.0	34.0	38.3
	4.00	15	31.9	31.9	70.2
	5.00	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	36.2	36.2	36.2
	4.00	18	38.3	38.3	74.5
	5.00	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	13	27.7	27.7	31.9
	4.00	22	46.8	46.8	78.7
	5.00	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.5	8.5	8.5
	3.00	16	34.0	34.0	42.6
	4.00	13	27.7	27.7	70.2
	5.00	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

### Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	24.5532	17.774	.766	.747
X1.2	24.6383	23.279	.325	.811
X1.3	24.0638	19.235	.595	.776
X1.4	24.0638	19.931	.467	.797
X1.5	24.7234	22.552	.326	.812
X1.6	24.4255	18.815	.647	.767
X1.7	24.5106	18.299	.727	.754
X1.8	23.6809	21.700	.324	.816

### Komitmen Organisasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	22.2979	22.996	.722	.884
X2.2	22.5319	24.733	.625	.893
X2.3	22.5319	23.689	.664	.890
X2.4	22.4681	21.602	.797	.877
X2.5	22.4681	25.124	.600	.895
X2.6	22.5319	22.733	.719	.885
X2.7	22.4255	22.815	.745	.882
X2.8	22.6596	24.273	.620	.893

### Kinerja Karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	19.1489	8.303	.688	.699
Y2	19.1489	8.912	.567	.730
Y3	19.0213	9.630	.320	.792
Y4	19.0000	9.957	.333	.783
Y5	19.0426	8.216	.726	.690
Y6	19.1064	8.228	.544	.736

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Uji Asumsi Klasik

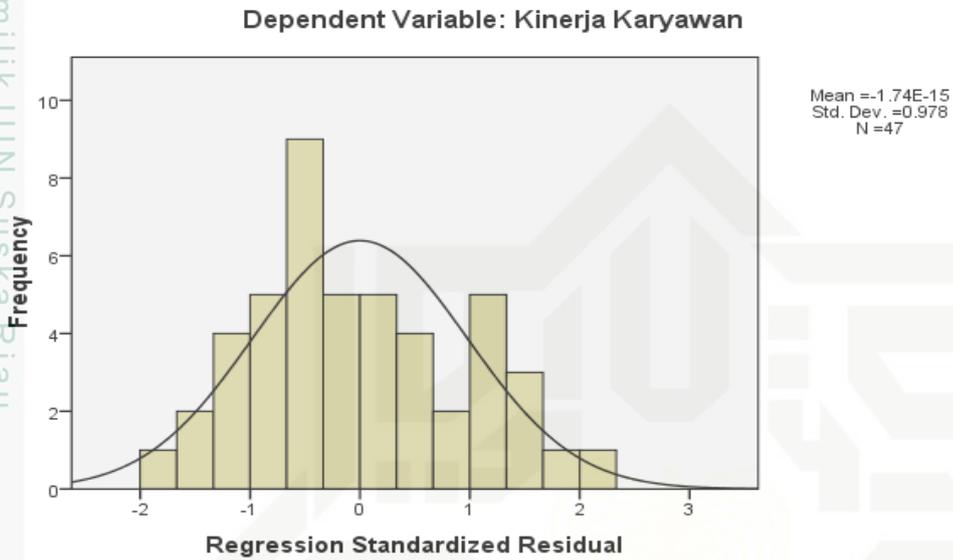
### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

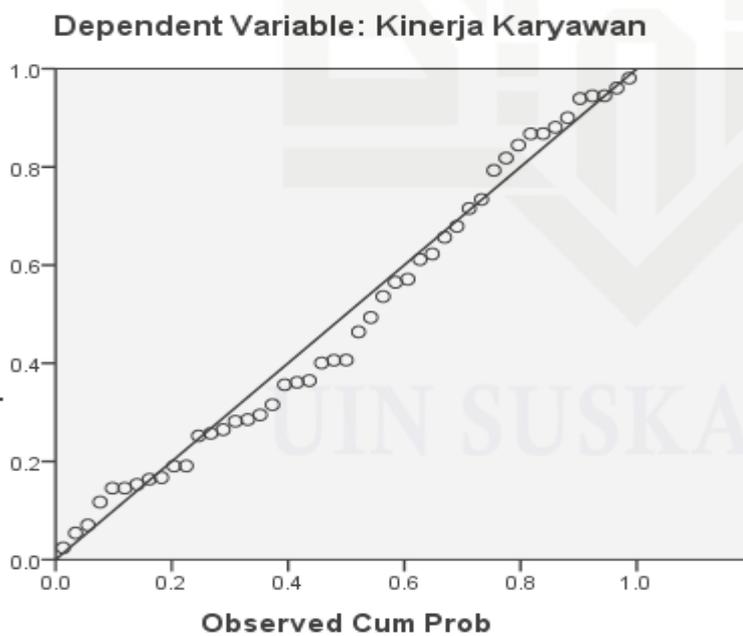
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Histogram



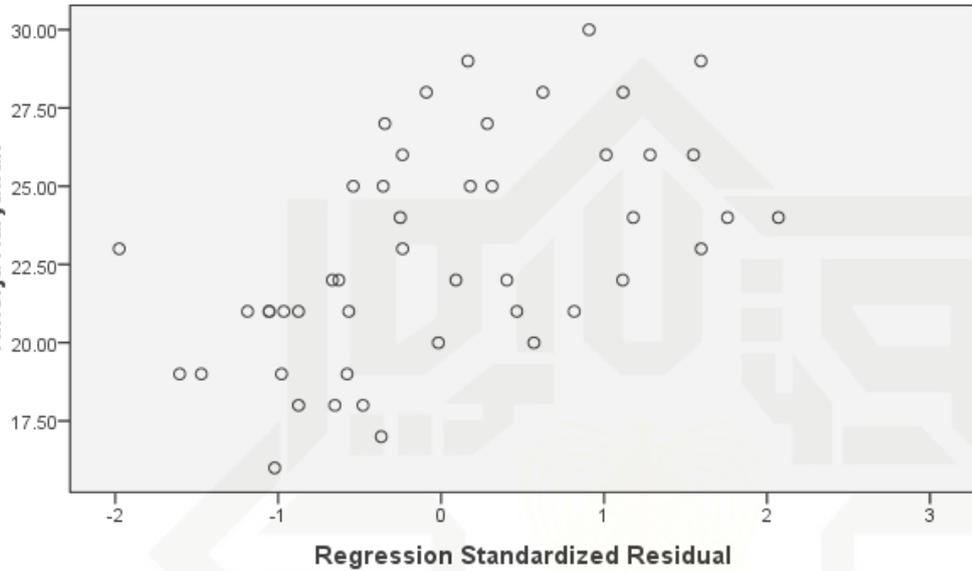
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.563	1.596		4.114	.000		
Lingkungan Kerja	.428	.085	.620	5.033	.000	.432	2.315
Komitmen Organisasi	.173	.078	.271	2.204	.033	.432	2.315

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87797147
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.729
Asymp. Sig. (2-tailed)		.663

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Analisis Data Penelitian

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.563	1.596		4.114	.000		
Lingkungan Kerja	.428	.085	.620	5.033	.000	.432	2.315
Komitmen Organisasi	.173	.078	.271	2.204	.033	.432	2.315

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.698	1.92018	1.865

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.236	2	200.118	54.275	.000 <sup>a</sup>
	Residual	162.232	44	3.687		
	Total	562.468	46			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama Fitra Ramadhan lahir di Tembilahan pada Tanggal 2 Februari 1997 dari pasangan Almarhum ayahanda Jafrie dan Ibunda Arbaiyah, adapun riwayat pendidikan penulis sebagai berikut

Jenjang Pendidikan dari SDN 007 Tembilahan Kota, SMPN 1 Tembilahan Hulu, dan SMAN 1 Tembilahan Hulu. Pada tahun 2017 melalui jalur SBMPTN penulis diterima menjadi salah satu mahasiswa jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, lalu mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada PDAM Tirta Indragiri Hilir Tembilahan.

Berkat rahmat Allah SWT, Penulis dapat Menyelesaikan Skripsi ini dibawah bimbingan Ibu Qomariah Lahamid SE, M.Si, yang pada tanggal 18 Növember 2022 penulis mengikuti ujian Munaqasah dan dinyatakan LULUS dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).