

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR  
MINUM (PDAM ) BAGIAN PENGELOLAAN  
PELANGGAN KOTA JAMBI**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi**

**OLEH**

**Nama : Andi Inas Mafaza  
Nim : 1800861201365  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARIJAMBI  
TAHUN 2022**

## TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

Nama : Andi Inas Mafaza  
Nim : 1800861201365  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bagian Pengelolaan Pelanggan Kota Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Juli2022

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II



(Hj. Reni Devita, SE, MM)



(Ubaidillah, SE, MM)

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



(Anisah, SE, MM)

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komperensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Senin

Tanggal : 08 Agustus 2022

Jam : 08.00 – 10.00 WIB

Tempat : Ruang 5 Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

## PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Ketua	
Ubaidillah, SE, MM	Sekretaris	
Anisah, SE, MM	Penguji Utama	
Hj. Reni Devita, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi



Universitas Batanghari

Dr. Hj. Arna Suryani, S.E, M.Ak, Ak, CA, CMA

Ketua Program

Studi Manajemen

  
Anisah, SE, MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andi Inas Mafaza  
Nim : 1800861201365  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : 1. Hj. Reni Devita, SE, MM  
2. Ubaidillah, SE, MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas  
Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)  
Bagian Pengelolaan Pelanggan Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juli2022

Yang M... n



## ABSTRACT

**(ANDI INAS MAFAZA / 1800861201365 / 2022 / THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON PDAM TIRTA MAYANG JAMBI CITY / SUPERVISOR I Hj. RENI DEVITA, SE, M.Si. / SUPERVISOR II UBAIDILLAH, SE, MM.)**

Work environment plays a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this research is to describe the work environment and employee performance, and to find out and analyze the effect of work environment on employee performance in PDAM Tirta Mayang Kota Jambi.

Research methods in this study is descriptive and quantitative method. Data analyze use SPSS Ver 22 and using models simple linier regression with result of count  $Y = 1,866 + 0,545X + e$ . The test of determination with  $R^2$  of 39,8%. T test by comparison  $t_{count} 3,409 > t_{table} 0,3440$  then  $H_0$  accepted  $H_1$  be. Rejected. To analyze the effect of work environment on employee performance on PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. The distribution of questionnaires with a then the sample in this study amounted to 31 people respondent. Work environment regression coefficient (X) is 0,545, meaning that work environment (X) has increased by 1%, so employee performance (Y) PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. The coefficient of determination is known from the value of  $R^2 = 0,398$  (39,8%) which means that work environment (X) is able to explain employee performance (Y) at the PDAM Tirta Mayang Kota Jambi that is equal to 39,8% and the remaining 60,2% is influenced by other variables. Not investigated in this study. Based on t-test, t-count value is 3,409 and the t-table is 0,3440. From the comparison results, it can be seen that the test by comparison  $t_{count} 3,409 > t_{table} 0,3440$  then  $H_0$  accepted  $H_1$  be. Rejected. Meaning that work environment affect employee performance at PDAM Tirta Mayang Kota Jambi.

**Keyword : Work Environment and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bagian Pengelolaan Pelanggan Kota Jambi”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayah saya Alm. H. Andi Ahmad Zulfa dan Ibu saya Lies Indarty S dan saudara kandung saya Andi Aina Lathifunnisa yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do’a yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A, selaku Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Hj. Reni Devita, SE, MM dan Bapak Ubaidillah, SE, MM. Selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu

dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak Fadil Iskandar, SE, MM., selaku Pembimbing Akademik.
6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada pihak perusahaan yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi sebagai objek penelitian.

Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.

Jambi, Juli 2022



Andi Inas Mafaza

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Rumusan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka .....	9
2.1.1 Konsep Ekonomi .....	9
2.1.2 Konsep Manajemen.....	10
2.1.3 Fungsi Manajemen .....	11
2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.6 Konsep Lingkungan Kerja.....	18
2.1.7 Dimensi Lingkungan Kerja .....	19
2.1.8 Indikator-indikator Lingkungan Kerja .....	21
2.1.9 Konsep Produktifitas Kerja .....	23
2.1.10 Dimensi Produktifitas Kerja.....	25
2.1.11 Indikator-indikator Produktifitas Kerja .....	25
2.1.12 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja.....	26



2.1.13 Kerangka Pemikiran .....	28
2.1.14 Hipotesis Penelitian .....	28
2.2 Metode Penelitian .....	29
2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan .....	29
2.2.2 Jenis dan Sumber Data .....	29
2.2.3 Teknik Pengumpulan Data .....	30
2.2.4 Teknik Penarikan Sampel .....	30
2.2.5 Teknik Analisis .....	30
2.2.6 Alat Analisis .....	32
1. Persamaan Regresi Linier Sederhana .....	32
2. Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $r^2$ ) .....	32
3. Uji Hipotesis t .....	33
2.2.7 Operasional Variabel .....	34
<b>BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
3.1 Sejarah PDAM Tirta Mayang Kota Jambi .....	36
3.2 Visi dan Misi PDAM Tirta Mayang Kota Jambi .....	38
3.3 Tugas Pokok dan Fungsi Perusahaan .....	39
3.4 Struktur Organisasi .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	46
4.1.1 Karakteristik Responden .....	46
4.1.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
4.1.1.2 Responden Berdasarkan Umur .....	47
4.1.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
4.1.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....	49
4.1.3 Deskripsi Variabel Produktifitas Kerja .....	52
4.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi .....	56
4.1.4.1 Persamaan Regresi Linier Sederhana .....	56
4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	57
4.1.4.3 Uji Hipotesis t .....	58
4.2 Analisis dan Pembahasan .....	59

4.2.1 Analisis Lingkungan Kerja PDAM Tirta Mayang Jambi .....	59
4.2.2 Analisis Produktifitas Kerja PDAM Tirta Mayang Jambi.....	60
4.2.3 Analisis PengaruhLingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi .....	61
4.2.4 Pengujian Hipotesis .....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	64
5.1 Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
1.1.	Jumlah Pegawai PDAM Tirta Mayang Kota Jambi.....	2
1.2.	Kondisi Lingkungan Kerja Pada Pengelolaan Pelanggan .....	4
1.3	Tugas dan Realisasi Produktifitas Kerja PDAM Tirta Mayang Kota Jambi ...	6
2.1.	Operasional Variabel.....	35
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	46
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
4.5.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	50
4.6.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	51
4.7.	Rekap Jawaban Indikator Lingkungan Kerja.....	52
4.8	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja .....	53
4.9.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja .....	54
4.10	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu .....	55
4.11	Rekap Jawaban Indikator Produktifitas Kerja.....	56
4.12.	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	57
4.13	Uji Korelasi dan Determinasi.....	58
4.14	Uji t (Parsial).....	59
4.15	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 10 Lingkungan Kerja .....	59
4.16	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 6 Produktifitas Kerja .....	60

## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Kerangka Pemikiran .....	27
3.1	Struktur Organisasi.....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan	Hal
1.	Kuisisioner Penelitian.....	69
2.	Tabulasi Data.....	71
3.	Output SPSS.....	73

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan hubungan kerja yang harmonis, maka karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan. Selain itu perusahaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman bekerja. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan) serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman tersebut dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika, dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Jumlah karyawan PDAM Tirta Mayang Jambi Bagian**  
**Pengelolaan Pelanggan dari tahun 2017-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan(Orang</b>	<b>Perkembangan</b>
2017	22	-
2018	26	18%
2019	28	8%
2020	30	7%
2021	33	10%

*Sumber: PDAM Tirta Mayang Jambi 2022*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa perkembangan jumlah karyawan PDAM Tirta Mayang Jambibagian pengelolaan pelanggan pada tahun 2017 yaitu berjumlah 22 karyawan mengalami peningkatan pada tahun 2018 sebanyak 26 karyawan atau sebesar 18% padatahun 2019 yaitu berjumlah 28 karyawan atau sebesar 8%, pada tahun 2020 yaitu berjumlah30 karyawan atau sebesar 7% dan terjadi kenaikan kembali pada tahun 2021yaitu berjumlah 30 karyawan atau sebesar 10%.

Masalah sumber daya manusia berkaitan erat dengan masalah produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Menurut Simamora (2014:112), mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.Suatu organisasi akan mencapai produktivitas tertentu jika organisasi tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi individu-individu dalam organisasi, menumbuhkan suasana kerjasama antar individu dengan kelompok, serta menumbuhkan kreativitas dan inisiatif. Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus

memperhatikan yang ada diluar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja.

Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi.

Kebutuhan air minum yang sesuai dengan standar kesehatan serta memberikan pelayanan air minum yang terbaik bagi masyarakat. Sebagai institusi bisnis dituntut memperoleh pendapatan untuk mendanai kegiatan sehari-hari serta ekspansi atau pengembangan perusahaan. Untuk memenuhi misi tersebut, pada umumnya PDAM masih diperhadapkan pada masalah rendahnya kinerja perusahaan. Adapun faktor lingkungan fisik mengambil andil dalam masalah kepegawaian karena faktor ini juga yang menentukan nyaman tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya privasi yang berdampak hasil kerja kurang maksimal.

Masalah Kondisi Lingkungan Kerja diatas mau tidak mau mempengaruhi produktivitas kerja karyawan didalamnya. Memiliki kurang lebih 500.000 unit pelanggan bukan menjadi suatu hal yang mudah untuk pihak PDAM Tirta Mayang Kota Jambi, masalah komplain pelanggan yang dipicu oleh buruknya kualitas air PAM yang keruh, debit air yang kecil, terjadinya kebocoran pipa bahkan tidak jarang para pelanggan yang datang dengan emosi menyampaikan komplain mereka. Dari fenomena di atas tersebut akan timbul suatu hal yang



berhubungan dengan masalah kepegawaian baik itu masalah disiplin, kinerja, kondisi lingkungan kerja, serta produktivitas kerja masing-masing karyawan.

Adapun lingkungan kerja yang dimiliki pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2017 – 2021 sebagai berikut .:

**Tabel 1.2**  
**Kondisi lingkungan kerja pada Divisi Pengelolaan pelanggan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2017-2021**

No	Jenis Sarana dan Prasarana Kerja	Tahun									
		2017 (Unit)		2018 (Unit)		2019 (Unit)		2020 (Unit)		2021 (Unit)	
			(R)		(R)		(R)		(R)		(R)
1	Lemari	3	1	4	1	4	2	5	2	6	3
2	Meja	22	5	24	4	24	5	25	7	28	5
3	Kursi	28	3	30	5	30	5	32	6	39	6
4	Komputer	3	1	5	1	6	2	7	2	8	3
5	Printer	3	1	5	2	7	3	8	3	9	3
6	Rak Arsip	6	1	7	1	7	2	9	3	10	3
7	TV	1	0	2	0	3	0	3	1	3	1
8	Sapu	8	1	7	2	5	2	7	1	6	2
9	Kalkulator	3	0	4	0	6	0	6	1	8	1
10	AC	7	0	8	0	8	0	9	1	9	1
11	Proyektor	2	0	2	0	4	0	4	0	4	1
12	Filling Cabinet	3	1	4	1	3	1	4	1	4	1
13	Laptop	4	0	7	1	7	1	8	2	8	2

**Sumber: PDAM Tirta Mayang Jambi 2022**

Keterangan:

**R** : Rusak

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat ada beberapa unit yang termasuk kedalam kategori lingkungan kerja secara fisik pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. Pada setiap tahun terdapat perbedaan jumlah dari setiap unit tersebut, ada yang mengalami peningkatan dan ada yang tetap. Hal ini

disesuaikan dengan keadaan unit tersebut. Dimana semua komponen lingkungan kerja fisik tersebut memengaruhi produktifitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. Dan juga berdasarkan tabel kondisi lingkungan kerja fisik pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi diatas, dapat dilihat ada beberapa unit sarana dan prasarana penunjang kinerja pegawai yang rusak dengan jumlah unit yang berbeda dan ada beberapa yang sama per setiap tahunnya. Yaitu dari tahun 2017 sampai tahun 2021.

Dimana semua komponen lingkungan fisik tersebut memengaruhi kinerja pegawai pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. Jika produktifitas kerja pegawai kurang baik maka dampaknya terhadap pencapaian target dan realisasi pelayanan publik yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai oleh pegawai PDAM Tirta Mayang Kota Jambi.

Sehubungan dengan hal diatas, maka lingkungan kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan lingkungan kerja akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

**Tabel 1.3**  
**Tugas dan Realisasi Produktivitas kerja pada PDAM Jambi Divisi**  
**Pengelolaan Pelanggan Tahun 2017-2021**

Tahun	Program kerja	Target	Realisasi	Perkembangan
2017	Hibah air minum untuk masyarakat berpenghasilan rendah (MBR)	1000 KK	343 KK	34,3%
2018	Hibah air minum untuk masyarakat berpenghasilan rendah (MBR)	1000 KK	767 KK	76,7%
2019	Hibah air minum untuk masyarakat berpenghasilan rendah (MBR)	1000 KK	1000 KK	100%
2020	Mempercepat penggantian meter air yang rusak dengan cara mengalokasikan dana	18000 penggantian	9800 penggantian	54,4%
2021	Mempercepat penggantian meter air yang rusak dengan cara mengalokasikan dana	18000 penggantian	18000 penggantian	100%

**Sumber: PDAM Tirta Mayang Jambi 2022**

Adapun mengenai tugas dan realisasi dapat terlihat pada tabel diatas bahwasannya target, realisasi dan perkembangan produktifitas kerja dari Tahun 2017-2021 program kerja PDAM Tirta Mayang Kota Jambi secara bertahap telah mencapai target yang telah ditetapkan.

Disini peran *human relation* tersebut diterapkan, bagaimana pihak manajemen nantinya dapat membentuk suatu strategi yang tepat agar dapat membentuk tim kerja yang solid dan dapat bekerja sama dalam menghadapi dan menanggapi masalah yang terjadi secara sigap dan cerdas di perusahaan tempat mereka bekerja

dengan melakukan komunikasi yang bersifat kekeluargaan yang melibatkan atasan dan bawahan. Berdasarkan uraian-uraian dan permasalahan tersebut diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bagian Pengelolaan Pelanggan Kota Jambi”.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai PDAM Tirta Mayang Kota Jambi setiap tahunnya mengalami peningkatan tetapi tidak diiringi dengan produktivitas kerja
2. Lingkungan kerja pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi mengalami penurunan
3. Produktifitas kerja pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi mengalami penurunan. Berdasarkan tabel data Tugas dan Realisasi Produktivitas kerja pada PDAM Jambi Divisi Pengelolaan Pelanggan, dimana karyawan tidak mencapai target yang telah ditetapkan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja dan produktifitas kerja karyawan pada perusahaan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada perusahaan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi.

#### **1.5 Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penulisan dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi PDAM Tirta Mayang Kota Jambi dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka pengelolaan SDM yang lebih baik.
2. Secara teoritis penelitian ini menjadi salah satu referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dan sebagai bahan perbandingan dimasa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah lingkungan kerja
3. Sebagai penambah wawasan peneliti tentang produktivitas kerja karya khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

## **2.1 Tinjauan Pustaka**

Menurut Alwi, dkk (2013:312) tinjauan pustaka adalah sebuah kegiatan yang meliputi mencari, membaca dan menelaah laporan-laporan penelitian dan bahan pustaka yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan pada sebelumnya diatas rencana penelitian. Dalam hal ini serupa bahwa tinjauan pustaka ialah fungsi hipotesis dalam penelitian.

### **2.1.1 Konsep Ekonomi**

Kata “ekonomi” berasal dari bahasa Yunani kata yaitu οἶκος (oikos) yang berarti keluarga (rumah tangga), dan νόμος (nomos) berarti peraturan, aturan atau hukum. Secara umum, kata ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga atau negara. Istilah atau kata ekonomi pertama kali diperkenalkan oleh Xenophone (427 SM), istilah tersebut dia kemukakan dalam karyanya yang berjudul Oikonomikus (Nazir, 2010:14).

Menurut Samuelson (Putong, 2013:3), ekonomi adalah suatu studi bagaimana oran-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat.

Menurut Mankiw (Putong, 2013:4), ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu

terbatas atau langka. Sehingga dari berbagai pengertian atau definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu mengelola sumber daya yang terbatas tapi mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang berguna kepada masyarakat itu sendiri.

### **2.1.2 Konsep Manajemen**

Menurut Terry (dalam Hasibuan 2014;2) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Follet (dalam Handoko 2014:8) menyebutkan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Menurut Stoner (dalam Sukarna 2011:10) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Almaududi (2021;55), manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah

proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. (Abdul, 2011: 2).

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Winda, 2012:41).

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Ismail, 2012:12).

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen**

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan



mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Abdul, 2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan

penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d. *Controlling* (pengawasan) Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Menurut Henry Fayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

#### **2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Bohlarander dan Snell, (dalam Hasibuan 2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Menurut Desseler (dalam Hasibuan 2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (dalam Hasibuan 2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Wahyono (2010:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem

formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2016:3) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut (Fahmi 2016, 1) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut (Sinambela 2016:8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap

pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### **2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan 2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengitergrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama pension.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

### **2.1.6 Konsep Lingkungan kerja**

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan

menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut Sedarmayanti(2017:58) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

### **2.1.7 Dimensi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi menurut Siagian (2014:59-61) yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:



1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

2. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

### **2.1.8 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua indikator menurut Siagian (2014:59-61) yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

### 1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

### 2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

### 3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

### 4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:49) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

2. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

### **2.1.9 Konsep Produktivitas Kerja**

Pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Pengertian produktivitas sendiri masih belum ada kesepakatan umum dari para ahli serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktitas.

Menurut Simamora (2014:112), mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika

produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Menurut Kusrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Ravianto dalam Sutrisno (2017;54), bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Sedangkan pendapat lain menurut Martono (2019:22) mejelaskan bahwa Produktivitas merupakan rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas mencakup efisiensi, efektivitas, dan kualitas dari keluaran yang dicapai. Kemudian, peningkatan produktivitas itu terletak pada dua faktor penting yaitu efisiensi dan kualitas dari masukan serta efektivitas dan kualitas dari keluaran yang dicapai.

#### **2.1.10 Dimensi Produktifitas Kerja**

Menurut Simamora (2014:112) bahwa yang menjadi dimensi dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
2. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

#### **2.1.11 Indikator-Indikator Produktifitas Kerja**

Menurut Simamora (2014:112) bahwa yang menjadi indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam

hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.

2. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

#### **2.1.12 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja**

Dalam upaya mengembangkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Ravianto (2013:20) merincikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

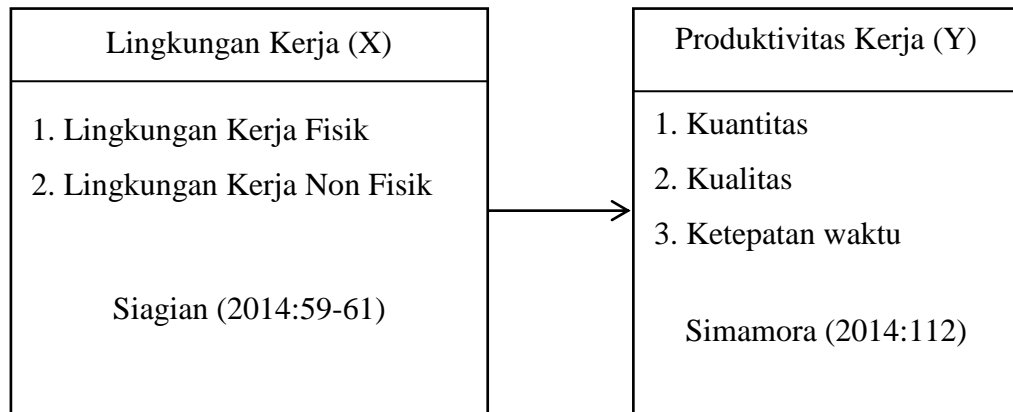
1. Motivasi, merupakan motor pendorong seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
2. Disiplin, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan ketentuan etika norma dan kaidah yang berlaku.
3. Keterampilan, faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.
4. Pendidikan, tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.
5. Semangat kerja, keinginan bekerja dengan sungguh-sungguh demi apa yang diinginkan seorang karyawan.
6. Pengawasan, mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja.
7. Lingkungan, kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang baik.
8. Perencanaan sumber daya manusia, merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja yang baik. Pengukuran



produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi.

### 2.1.13 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian penelitian terdahulu, maka paradigma digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
**Bagan kerangka pemikiran**

### 2.1.14 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:93) hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah dalam penelitian, oleh karena itu rumusan masalah disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.

1. Diduga lingkungan kerja dan produktivitas kerja pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi tinggi.
2. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi.

## **2.2 Metode Penelitian**

### **2.2.1 Metode penelitian yang digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi.

### **2.2.2 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penggunaannya dapat dapat diklarifikasikan menjadi:

#### **1. Data primer**

Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisioner dan wawancara langsung dengan karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi mengenai factor pendukung lingkungan kerja

#### **2. Data sekunder**

Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

- 1. Wawancara dengan karyawan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi**
- 2. Angket (Kursioner)**

### **2.2.3 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### **1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)**

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### **2. Penelitian Lapangan (*Field Reseach*)**

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan karyawan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

### **2.2.4 Teknik Penarikan Sample**

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2011:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi tahun 2021 sebanyak 33 orang.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

### **2.2.5 Teknik Analisis**

Untuk menghitung tanggapan pegawai terhadap lingkungan kerja pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi digunakan skala penelitian dengan

menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Husein (2011 : 225) sebagai berikut :

### Skala Pengukuran Instrumen

Jawaban	Nilai
Sangat Rendah	1
Rendah	2
Sedang	3
Tinggi	4
Sangat Tinggi	5

$$\text{Skor terendah} = \text{bobot terendah} \times \text{jumlah sample}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sample}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= 1 \times 33 \\ &= 33 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 33 \\ &= 165 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :        n    =Jumlah sample

                  m    = Nilai skor tinggi

$$\text{RS} = \frac{33(5-1)}{5}$$

$$= 26,4$$

Sehinga interval kelasnya adalah:

<b>Rentang Skala</b>	<b>Kategori</b>
33-59,3	Sangat Rendah
59,4-85,7	Rendah
85,8-112,1	Sedang
112,2-138,5	Tinggi
138,6-165	Sangat Tinggi

## 2.2.6 Alat Analisis

### 1 .Persamaan Regersi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi tahun 2017 – 2021 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + b.X + e$$

Keterangan :

Y = Produktifitas Kerja

b = Koofesien Regresi

a = Konstanta

X = Lingkungan Kerja

e =*Error*

### 2.Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $r^2$ )

Menurut Agusyana (2012:85) korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik antara dua variabel atau lebih.

Adapun batas-batas nilai koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 -0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat Kuat
0,91 – 0,99	Sangat Kuat
1,00	Sempurna

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien korelasi dan determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan  $r^2$  dengan 100 % ( $r^2 \times 100 \%$ ).

### 3. Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terkait dengan Produktifitas Kerja (Y). Rumusan yang digunakan adalah :

#### 1. Rancangan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel terkait Produktifitas Kerja (Y)

Hi : Ada pengaruh signifikan (nyata) Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel terkait Produktifitas Kerja (Y)

- Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut :  $\alpha = 5\%$  dan *Degree Of Freedom* (DF) = (n- k - 1) atau 33-1-1 = 31 dan t tabel = 0,3081

### 3. Kriteria keputusan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja.

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja.

#### **2.2.7 Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari independen yaitu Lingkungan Kerja dan variabel dependen yaitu Produktifitas Kerja. Untuk memudahkan penentuan data yang dibutuhkan dan memudahkan pengukuran dari variabel yang telah ditentukan, maka variabel tersebut dijabarkan dalam operasional variabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X)	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.  Siagian (2014 :59-61)	1.Lingkungan Kerja Fisik	1. Bangunan Tempat Kerja 2. Peralatan Kerja yang Memadai 3. Fasilitas 4. Tersedianya Sarana Sngkut	Ordinal
		2.Lingkungan Kerja Non Fisik  Siagian (2014 :59-61)	1. Hubungan Atasan dengan Karyawan 2. Kerjasama Antar Karyawan	
Produktifitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya  Simamora (2014:112)	1. Kualitas Kerja	1. Hasil kerja sesuai dengan yang diperintahkan 2. Volume kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	Ordinal
		2. Kuantitas Kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan	
		3. Ketepatan Waktu  Simamora (2014:112)	1. Ketepatan waktu dalam bekerja 2. Menyelesaikan pekerjaan teapt waktu dan teliti	



## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **3.1 Sejarah PDAM Tirta Mayang Kota Jambi**

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi merupakan Perusahaan yang bertugas menyalurkan air kepada pelanggannya, melakukan perbaikan, dan memastikan air yang didistribusikan layak dikonsumsi. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air pasal 5 disebutkan bahwa “Negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan air bagi kebutuhan pokok minimal sehari-hari guna memenuhi kebutuhannya yang sehat, bersih, dan produktif”. Ini berarti bahwa air harus dikelola agar senantiasa tersedia dalam kuantitas dan kualitas yang memadai, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, baik pada waktu sekarang maupun yang akan datang, mengingat ketersediaan air yang cenderung menurun dan kebutuhan terhadap air pun semakin meningkat.

Perusahaan daerah air minum di Indonesia, ini akan berhubungan dengan pembangunan sarana prasarana di Indonesia. Sebenarnya sudah sejak zaman kerajaan dulu, air sudah mulai didistribusikan dari gunung ke setiap kerajaan. Setelah itu mulai berkembang pada zaman penjajahan. Paling tidak pembangunan perusahaan daerah air minum di Indonesia dibagi menjadi 5 periode yaitu sebelum tahun 1970. Sekitar tahun 1970-1980, 1980-1990, 1990-2000, dan dari tahun 2000 sampai sekarang. Pada masa sebelum tahun 1970, di tahun-tahun ini Indonesia masih dalam masa peralihan dari penjajah. Jadi masih banyak pembangunan yang dilakukan. Rata-rata semua bangunan dan sistem dari

perusahaan daerah air minum peninggalan dari zaman kolonial semua. Ada beberapa kantor Perusahaan daerah air minum yang sudah di bangun pada masa ini. Kantor pdam semarang yang dibangun pada tahun 1911, pdam kota solo dibangun pada tahun 1929, pdam kota salatiga pada tahun 1921 dan PAM jaya yang sudah didirikan sejak tahun 1943. Memang pada masa itu daerah jawa masih menjadi sentra utama dari pembangunan Indonesia. Selain itu daerah jawa mempunyai sumber air yang lebih banyak, jadi sebagian besar pdam terdapat di jawa. Pada periode tahun 1970-1980 sebenarnya pembangunan perusahaan air minum tidak begitu menjadi prioritas. Pada masa ini lebih banyak melakukan pembangunan di bidang irigasi dan pertanian. Untuk bidang lainnya memang sedikit di kesampingkan. Kemudian pada masa pelitta Iiyaitu sekitar tahun 1974-1979. Pada tahun ini terjadi perubahan ekonomi yang sangat pesat. Harga minyak dunia naik begitu tinggi, membuat banyak perubahan ekonomi di berbagai Negara berkembang. Termasuk di Indonesia, ini membuat pembangunan di daerah perkotaan meningkat tinggi. Pada tahun ini pemerintah mengeluarkan peraturan regulasi untuk mendukung perkembangan penyediaan air minum di perkotaan dan daerah yaitu inmendagri no 28 tahun 1975 pada tanggal 3 november 1975 mengenai pengalihan bentuk perusahaan air minum dari dinas daerah menjadi pemerintah daerah. Selanjutnya inmendagri no 32 tahun 1980 yang diterbitkan pada tanggal 18 juni 1980 mengenai pelaksanaan ketentuan yang berlaku dalam rangka pembinaan dan pengelolaan perusahaan daerah air minum. Dari sinilah perumda air minum mulai bekerja di setiap daerah Indonesia

Penyelenggaraan penyediaan air minum perpipaan di Kota Jambi dimulai sejak zaman Pemerintah Hindia Belanda tahun 1928. *Staadfonds* atau pemerintah kota pada waktu itu mendirikan *waterleiding* bedrijf dengan kapasitas 7 liter/detik, selanjutnya dengan Surat Keputusan Walikota Kepala Daerah Tingkat II Jambi No. 25/X/1974 tanggal 27 Maret 1974 ditetapkan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum.

### **3.2 Visi dan Misi PDAM Tirta Mayang Kota Jambi**

#### **Visi**

Visi dari PDAM Tirta Mayang Kota Jambi, Menjadi salah satu perusahaan yang terbaik dalam pelayanan air minum yang profesional dan berkualitas, Akuntabilitas dan efisien.

#### **Misi**

Sedangkan Misi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi antara lain :

1. Memberikan jaminan tersedianya kebutuhan air minum bagi masyarakat Kota Jambi yang memenuhi aspek kualitas, kuantitas, kontinuitas, keterjangkauan.
2. Meningkatkan kinerja perusahaan secara terus menerus dalam upaya menghasilkan laba secara optimal sehingga dapat memenuhi kewajiban perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kontribusi positif bagi pemerintah Kota Jambi.
3. Meningkatkan kualitas dan cakupan pelayanan melalui pengembangan infrastruktur air minum berdasarkan rencana strategis pengembangan perusahaan (*Corporate Plan*) yang telah ditetapkan.

4. Mengembangkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan untuk menjadi lebih profesional, berintegritas, berdedikasi dan menjunjung etika perusahaan.
5. Menjalin dan memperkuat jaringan komunikasi serta membina hubungan yang harmonis dengan semua pemangku kepentingan dalam upaya peningkatan mutu pelayanan air minum di Kota Jambi.

### **3.3 Tugas Pokok dan Fungsi Perusahaan**

1. Tugas Pokok

Menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum.

2. Fungsi perusahaan

- a. Fungsi produksi

Mengusahakan pengadaan/penyediaan air minum sesuai dengan Program Pembangunan Pemerintah Kota Jambi

- 1) Membangun, mengelola dan memelihara Bangunan Sadap (intake) dan Instalasi Pengolahan Air serta tempat penyimpanan air.
- 2) Membantu membangun dan atau memberi bantuan teknis penyediaan air minum melalui pemanfaatan mata air atau sumur dalam (deep well), yang dipergunakan untuk keperluan penduduk.
- 3) Mengadakan penelitian laboratoris terhadap sumber dan produk air minum sesuai dengan standar baku mutu kesehatan.

b. Fungsi distribusi

Membangun dan memelihara pipa distribusi induk, pipa retikulasi dan pipa dinas serta fasilitas lainnya.

- 1) Mengatur serta mengawasi distribusi dan pemakaian air.
- 2) Fungsi Penjualan Menagih uang rekening air dan penghasilan non air lainnya baik yang dilaksanakan sendiri maupun kerjasama dengan pihak ketiga.

c. Fungsi pelayanan

Pengumpulan data untuk proyeksi kebutuhan air dan penjualan serta penyusunan tarif air.

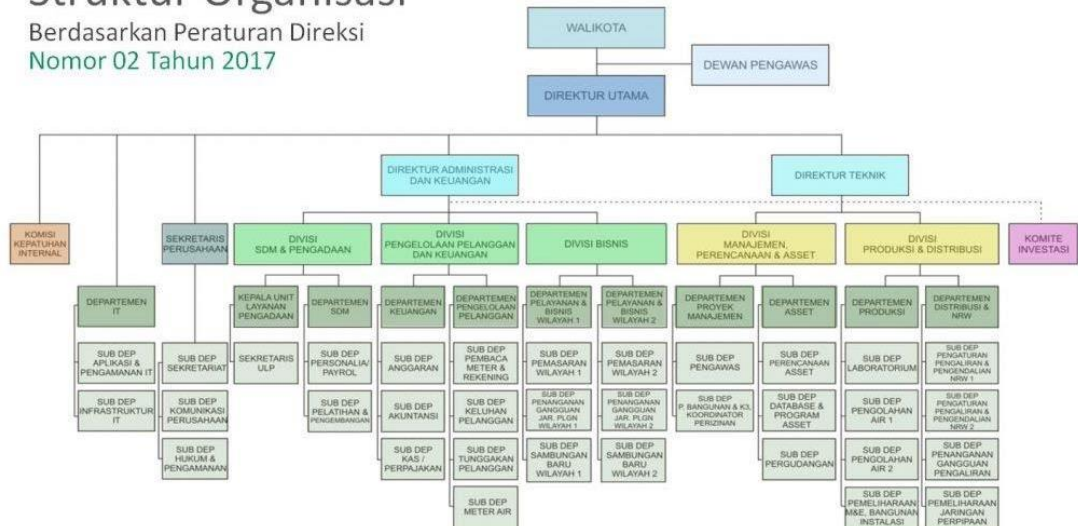
- 1) Melayani permintaan langganan air minum dari masyarakat untuk perumahan, perusahaan, hotel, keperluan sosial, dll, dengan pemasangan instalasi dan meter air.
- 2) Mengambil tindakan terhadap adanya pemakaian air yang tidak syah (kerjasama dengan Poltabes Jambi), melakukan tera meter air(kerjasama dengan metrologi), menyegel, dan membongkar instalasi serta meter air.
- 3) Menyediakan air dalam rangka membantu memenuhi kebutuhan fasilitas kota seperti untuk penanggulangan bahaya kebakaran, pemeliharaan taman, dan sebagainya.
- 4) Membantu Pemerintah Kota dalam rangka mengatur, memberikan izin dan mengawasi usaha-usaha instalasi air minum (instalatur) di wilayah Kota Jambi.

- Meningkatkan mutu ketrampilan dan kesejahteraan pegawai dalam pengembangan karier untuk meningkatkan produktifitas dan pelayanan umum.

### 3.4 Struktur Organisasi

#### Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Direksi Nomor 02 Tahun 2017



Gambar 3.3

#### Struktur Organisasi PDAM Tirta Mayang Kota Jambi

##### a. Direktur Utama

Direktur Utama Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh Bapak Erwin Jaya Zuchri, ST. Mempunyai tugas dan tanggung jawab di antara lain :

- Memimpin seluruh aparat bawahannya secara langsung maupun melalui Direktur Administrasi & Keuangan dan Direktur Teknik.
- Melaksanakan pembinaan administrasi, organisasi, kepegawaian dan tata laksana seluruh unsur dalam lingkungan Perumda Air

Minum Tirta serta mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang perencanaan, produksi, distribusi, peralatan teknik dan pelayanan masyarakat dan atau pelanggan serta pengendalian anggaran Perumda Air Minum.

3. Membantu Walikota dalam menyelenggarakan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah dibidang air minum.

#### **b. Direktur Administrasi dan Keuangan**

Direktur Administrasi dan Keuangan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh Ibu Milasari Listya Dewi, SH. Mempunyai tugas dan tanggung jawab di antara lain:

1. Penyusunan rencana program kerja dibidang sdm dan pengadaan, pengelolaan pelanggan dan keuangan, bisnis.
2. Perumusan kebijakan teknis dibidang sdm dan perencanaan, pengelolaan pelanggan dan keuangan, bisnis.
3. Pelaksanaan evaluasi kegiatan serta pembuatan laporan berkala terhadap seluruh kegiatan Perumda Air Minum Tirta Mayang termasuk perhitungan laba rugi dan neraca.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan bidang tugasnya.
5. Penyusunan laporan dan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Direktur Utama.

### **c. Direktur Teknik**

Direktur Teknik Perumda AirMinum Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh Bapak Sasli Rais, MM. Mempunyai tugas dan tanggung jawab di antara lain:

1. Penyusunan rencana program kerja dibidang manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.
2. Perumusan dibidang teknis dibidang manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.
3. Pembinaan, pengendalian dan koordinasi terhadap kegiatan manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.
4. Pelaksanaan pembuatan laporan berkala terhadap kegiatan manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan bidang tugas.
6. Penyusunan laporan dan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Direktur Utama.

### **d. Sub. Dep. Pembaca Meter dan Rekening**

Sub. Dep. Pembaca Meter dan rekening pada perusahaan AirMinum Tirta Mayang Kota Jambi Mempunyai tugas dan tanggung jawab di antara lain:

1. Membuat dan melaksanakan pencatatan rekening air.
2. Mengevaluasi kebenaran pembuatan dan pencetakan rekening air.
3. Membuat berita acara kesalahan rekening yang salah cetak.



4. Membuat berita acara serah terima rekening kepada bagian kas penagihan.
5. Membuat laporan bulanan sesuai dengan bagiannya masing – masing secara rutin dan berkala.
6. Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian Pembukuan dan Rekening
7. Menyiapkan daftar stand meter dan jenis langganannya.
8. Mengadakan pembacaan angka meter langganan dan mencatat pada kartu langganan.
9. Membuat laporan sesuai dengan bagiannya masing-masing secara berkala.
10. Membuat data laporan kerusakan meter-meter dan accessories lainnya yang dilakukan oleh konsumen.
11. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian Hubungan Langganan

**e. Sub. Dep. Tunggakan Pelanggan**

Sub. Dep. Tunggakan Pelanggan pada perusahaan AirMinum Tirta Mayang Kota Jambi Mempunyai tugas dan tanggung jawab di antara lain:

1. Penyusunan laporan serta pencatatan tunggakan yang dilakukan oleh pelanggan.
2. Melayani pembayaran tunggakan air yang dilakukan oleh pelanggan.
3. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan bidang tugas.

4. Penyusunan laporan dan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Direktur Utama.

**f. Sub. Dep. Meter Segel Air**

Sub. Dep. Meter Air pada perusahaan AirMinum Tirta Mayang Kota Jambi Mempunyai tugas dan tanggung jawab di antara lain:

1. Mengkoordinir dan melaksanakan sambungan baru untuk pelanggan.
2. Melaksanakan Surat Perintah Kerja untuk pencabutan sambungan, pemasangan kembali, penyegelan, perbaikan, dll yang berhubungan masalah meter langganan dari Kepala Sub Bagian Hubungan Langganan.
3. Menguji dan memeriksa meter air yang akan dipasang pada sambungan langganan dan memperbaiki seluruh meter air yang rusak.
4. Memasang segel pada seluruh meter yang dipasang pada sambnagn langganan.
5. Membuat daftar kegiatan pengecekan seluruh meter air menurut wilayah masing-masing pelanggan.
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub bagian Transmisi dan distribusi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 33 orang pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi dapat karakteristik responden sebagai berikut:

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Perempuan	19	58%
Laki-Laki	14	42%
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan komposisi sebanyak 58% sedangkan yang laki-laki sebanyak 42%.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

<b>Umur Responden</b>	<b>Jumlah(Orang)</b>	<b>Persentase</b>
18-24 tahun	6	18%
25-29 tahun	20	61%
30-34 tahun	4	12%
> 35 tahun	3	9%
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia 25-29 tahun sebanyak 61%, umur 18-24 tahun sebanyak 18%, umur 30-34 tahun sebanyak 12% dan umur > 35 tahun sebanyak 9%.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Umur Responden</b>	<b>Jumlah(Orang)</b>	<b>Persentase</b>
SMA	6	18%
D3	4	12%
S1	20	61%
S2	3	9%
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan di dominasi dengan pendidikan S1 sebanyak 20 orang, dengan persentase 61%, tamatan SMA sebanyak 6 orang, dengan persentase 18%, tamatan D3 sebanyak 4 orang, dengan persentase 12%, dan tamatan S2 sebanyak 3 orang, dengan persentase 9%.

#### **4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja(Tahun)</b>	<b>Jumlah(Orang)</b>	<b>Persentase</b>
<b>1– 2</b>	3	9%
<b>3 – 4</b>	10	30%
<b>5 – 6</b>	15	46%
<b>&gt;6</b>	5	15%
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu 5-6 tahun dengan persentase sebesar 46%, 1-2 tahun sebanyak 9%, 3-4 tahun sebanyak 30% dan >6 tahun sebanyak 15%.

#### **4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

Analisis lingkungan kerja pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Dimana Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh dalam memberikan Produktifitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik**

Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu di tempat kerja.	-	2	5	21	5	128	Tinggi
2.	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja.	-	-	5	22	6	133	Tinggi
3.	Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	-	-	3	25	5	134	Tinggi
4.	Teknologi peralatan yang memadai.	-	-	2	14	17	147	Sangat Tinggi
5.	Berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer yang diberikan oleh kantor untuk pegawai.	-	-	6	17	10	136	Tinggi
6.	Tersedianya lahan parkir khusus karyawan	-	-	8	21	4	128	Tinggi
7.	Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan empat. inventaris kantor	-	-	4	21	8	136	Tinggi
8.	Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor	-	-	7	21	5	130	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>1.072</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>134</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PDAM Tirta Mayang Kota Jambimenilai Lingkungan

Kerja Fisik berada pada skor 134 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 112,2-138,5.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh dalam memberikan Produktifitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambiyang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik**

Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	-	-	8	21	4	128	Tinggi
2.	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	-	-	7	21	5	130	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>258</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>129</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PDAM Tirta Mayang Kota Jambimenilai Lingkungan Kerja Non Fisik berada pada skor 129 artinya dapat dikategorikanTinggi karena berada pada rentang skala 112,2-138,5.



Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator Lingkungan Kerja pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Rekap Jawaban Indikator Lingkungan Kerja**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Lingkungan Kerja Fisik	134	Tinggi
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	129	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>131,5</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil olah data*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Lingkungan Kerja yaitu Lingkungan Kerja Fisik sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 134. Sedangkan dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 129. Dan rata-rata dari jawaban indikator Lingkungan Kerja sebesar 131,5.

#### **4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Produktifitas Kerja**

Produktifitas Kerja karyawan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

## 1. Kualitas Kerja

Dimana kualitas kerja berpengaruh dalam memberikan Produktifitas Kerja karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja**

Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan	-	-	8	21	4	128	Tinggi
2.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	-	-	4	23	6	134	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>262</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>131</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi menilai Kualitas Kerja berada pada skor 131 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 112,2-138,5.

## 2. Kuantitas Kerja

Dimana kuantitas kerja berpengaruh dalam memberikan Produktifitas Kerja karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambiyang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kerja**

Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan	-	-	5	21	7	134	Tinggi
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan	-	-	6	22	5	131	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>265</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>132,5</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PDAM Tirta Mayang Kota Jambimenilai Kuantitas Kerja berada pada skor 132,5 artinya dapat dikategorikanTinggi karena berada pada rentang skala 112,2-138,5.

### 3. Ketepatan Waktu

Dimana Ketepatan Waktu berpengaruh dalam memberikan Produktifitas Kerja karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambiyang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Waktu**

Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya tepat waktu dalam bekerja	-	-	4	21	8	136	Tinggi
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan teliti	-	-	5	21	7	134	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>270</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>135</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PDAM Tirta Mayang Kota Jambimenilai Ketepatan Waktu berada pada skor 135 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 112,2-138,5.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator Produktifitas Kerja pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Rekap Jawaban Indikator Produktifitas Kerja**

<b>No</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Skor Rata-Rata</b>	<b>Ket</b>
1.	Kualitas Kerja	131	Tinggi
2.	Kuantitas Kerja	132,5	Tinggi
3.	Ketepatan Waktu	135	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>133</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi kinerja yaitu Ketepatan Waktu sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 135. Sedangkan dimensi Kualitas Kerja dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 131. Dan rata-rata dari jawaban indikator kinerja sebesar 133.

#### **4.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi**

##### **4.1.4.1 Persamaan Regresi Linier Sederhana**

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi Pada Tahun 2017-2021 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + b.X + e$$

Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Produktifitas Kerja karyawan berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.866	.647		2.885	.007
Lingkungan Kerja	.545	.185	.543	3.409	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,866 + 0,545X + e$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas terdapat nilai koefisien regresi variabel sebesar 0,545. Jika nilai koefisien X positif maka terjadi perubahan pada variabel Y.

Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh Lingkungan Kerja sebesar 0,545 artinya apabila Lingkungan Kerja PDAM Tirta Mayang Kota Jambimeningkat 1 maka PDAM Tirta Mayang Kota Jambian meningkat sebesar 0,545.

#### 4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien korelasi dan determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien

determinasi dihitung dengan cara mengalikan  $r^2$  dengan 100 % ( $r^2 \times 100$  %).

**Tabel 4.13**  
**Korelasi dan Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.398	.257	.35471

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja(X) terhadap Produktifitas Kerja(Y) adalah 0,697 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Lingkungan Kerja (X) dan Produktifitas Kerja(Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square ( $R^2$ ) sebesar 0,398 angka ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) mampu menjelaskan variabel Produktifitas Kerja (Y) sebesar 39,8% dan sisanya sebesar 60,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

#### **4.1.4.3 Uji Hipotesis t**

Menghitung  $t_{tabel}$ (Sarwono,2012 :191) , menggunakan ketentuan berikut :  $\alpha = 0,05$  (5%) dan Degree of Freedom (DF) = (N-2) atau 33-1-1=31 dan  $t_{tabel} = 0,3440$

**Tabel 4.14**  
**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.866	.647		2.885	.007
Lingkungan Kerja	.545	.185	.543	3.409	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,409 > 0,3440$  ( $t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi.

## 4.2 Analisis dan Pembahasan

### 4.2.1 Analisis Lingkungan Kerja PDAM Tirta Mayang Kota Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap PDAM Tirta Mayang Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 10 Lingkungan Kerja**

No	Indikator	Skor	Ket
1	Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu di tempat kerja.	128	Tinggi
2	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja.	133	Tinggi
3	Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	134	Tinggi
4	Teknologi peralatan yang memadai.	147	Sangat Tinggi
5	Berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer yang diberikan oleh kantor untuk pegawai.	136	Tinggi



6	Tersedianya lahan parkir khusus karyawan	128	Tinggi
7	Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan empat. inventaris kantor	136	Tinggi
8	Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor	130	Tinggi
9	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	128	Tinggi
10	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	130	Tinggi
	<b>Total</b>	<b>1.315</b>	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>131,5</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 131,5. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan Teknologi peralatan yang memadai. Yaitu sebesar 147. Dapat disimpulkan baik/buruknya Lingkungan Kerja karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi ditentukan dari teknologi peralatan yang memadai..

#### **4.2.2 Analisis Produktifitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi**

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap produktifitas kerja pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 6Produktifitas Kerja**

No	Indikator	Skor	Ket
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan	128	Tinggi
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	134	Tinggi
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan	134	Tinggi
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan	131	Tinggi

5	Saya tepat waktu dalam bekerja	136	Tinggi
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan teliti	134	Tinggi
	<b>Total</b>	<b>797</b>	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>133</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 133. Artinya produktifitas kerja dinilai setuju oleh karyawan. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan produktifitas kerja yaitu tepat waktu dalam bekerja. Yaitu sebesar 136. Sementara itu, jawaban terendah berkaitan dengan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Yaitu sebesar 128.

#### **4.2.3 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi**

Koefisien regresi Lingkungan Kerja(X) sebesar 0,545 artinya jika Lingkungan Kerja (X) mengalami peningkatan 1% maka Produktifitas Kerja (Y) PDAM Tirta Mayang Kota Jambi naik sebesar 0,545%.

Koefisien korelasi dari nilai  $R = 0,697$  artinya Lingkungan Kerja (X) memiliki hubungan yang erat dengan Produktifitas Kerja (Y) Pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi yang sebesar 0,697%.

Koefisien determinasi diketahui dari nilai  $R^2 = 0,398$  (39,8%) yang artinya Lingkungan Kerja (X) mampu menjelaskan Produktifitas Kerja (Y) pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi yaitu sebesar 39,8% dan sisanya 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.2.4 Pengujian Hipotesis**

Dari pengujian diatas dapat dipaparkan secara rinci pengujian hipotesis Lingkungan Kerja yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada Lingkungan Kerja ini diajukan 2 hioptesis yang selanjutnya pembahasan sebagai berikut :

##### **a. Uji Hipotesis 1**

Karakteristik Lingkungan Kerja dan Produktifitas Kerja diduga setuju dari hasil Lingkungan Kerja yang dilakukan. Adapun karakteristik Lingkungan Kerja dan Produktifitas Kerja adalah sebagai berikut :

##### **1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja dengan nilai rata-rata 131,5 jika dilihat pada rentang skala yaitu 112,2-138,5. Artinya Lingkungan Kerja pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi adalah Tinggi, dimana indikator-indikator pada Lingkungan Kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap PDAM Tirta Mayang Kota Jambi.

##### **2. Produktifitas Kerja**

Produktifitas Kerja dengan rata-rata 133 berada pada rentang skala 112,2-138,5. artinya kinerja pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi adalah Tinggi. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam Lingkungan Kerja ini berada pada kinerja sangat baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 dalam Lingkungan Kerja karyawan ini diterima.

**b. Uji Hipotesis 2**

Hipotesis 2 dalam Lingkungan Kerja (X) ini berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja (Y). Berdasarkan dari pengolahan data dan hasil perhitungan regresi linier pengaruh Lingkungan Kerja karyawan sebesar 0,545. Artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh kuat terhadap Produktifitas Kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi dengan nilai rata-rata 131,5 jika dilihat pada rentang skala yaitu 112,2-138,5 artinya Lingkungan Kerja pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi adalah Tinggi. Produktifitas Kerja dengan nilai rata-rata 133 jika dilihat pada rentang skala yaitu 112,2-138,5 artinya Produktifitas Kerja pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi Tinggi.
2. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. Yang artinya semakin meningkat Lingkungan Kerja maka akan berdampak terhadap meningkatnya Produktifitas Kerja karyawan pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. Koefisien determinasi diketahui dari nilai  $R^2 = 0,398$  (39,8%) yang artinya Lingkungan Kerja mampu menjelaskan Produktifitas Kerja (Y) pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi yaitu sebesar 39,8% dan sisanya 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban terendah pada indikator Lingkungan Kerja yaitu Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu di tempat kerja, Tersedianya lahan parkir khusus karyawan, dan Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya. Artinya lingkungan kerja yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Akan tetapi perlu ditinjau kembali lingkungan kerja ini. Kalo bisa lingkungan kerja berdasarkan kebutuhan karyawan.
2. Berdasarkan jawaban terendah pada indikator Produktifitas Kerja yaitu, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Artinya Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktifitas Kerja karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja ini harus dilakukan dengan benar dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sehingga produktifitas kerja dari karyawan PDAM Tirta Mayang Kota Jambi dapat meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.
- Agusyana, 2012, *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Almaududi, Said. 2021. *Pengantar Bisnis*. Jambi : PT. Nasya Expanding Management.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi II*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Istijanto, 2009, *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Jakarta.
- Sarwono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2014, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti, 2016, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung

- Sedarmayanti, 2017, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Siagian, P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. (2011). *Dasar –dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Syekh , Said. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi : Alfabeta.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta,Bandung.
- Wahyono, T. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Gaya
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainur Roziqin,Muhamad. 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.



## LAMPIRAN

### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Sdr. Karyawan  
PDAM Tirta Mayang Kota Jambi

**Dengan Hormat,**

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Andi Inas Mafaza

Nim : 1800861201181

Judul :Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Bagian Pengelolaan Pelanggan Kota Jambi

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Mei 2022

Hormat Saya

Andi Inas Mafaza

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  
 S1  S2
4. Umur :  18 -24 Tahun  30-34 Tahun  
 25 - 29 Tahun  > 35 Tahun
5. Lama Menjadi Pegawai :  1 - 2 Tahun  
 3 - 4 Tahun  
 5 - 6Tahun  
 >6 Tahun

## KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini

Nilai

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. Sangat Rendah (SR) | 4. Tinggi (T)         |
| 2. Rendah ( R)        | 5. Sangat Tinggi (ST) |
| 3. Sedang (S)         |                       |

### Lingkungan Kerja Fisik

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	<b>Bangunan Tempat Kerja</b> Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu di tempat kerja.					
2.	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja.					
3.	<b>Peralatan Kerja yang Memadai</b> Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
4.	Teknologi peralatan yang memadai.					
5.	<b>Fasilitas .</b> Berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer yang diberikan oleh kantor untuk pegawai.					
6.	Tersedianya lahan parkir khusus karyawan					
7.	<b>Tersedianya Sarana Angkut</b> Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan empat. inventaris kantor					
8.	Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor					

### Lingkungan Kerja Non Fisik

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
9.	<b>Hubungan Atasan dengan Karyawan</b> Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya					
10.	<b>Kerjasama Antar Karyawan</b> Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.					

### Produktifitas Kerja

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	<b>Kualitas Kerja</b> Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan					
2.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
3.	<b>Kuantitas Kerja</b> Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan					
5.	<b>Ketepatan Waktu</b> Saya tepat waktu dalam bekerja					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan teliti					

## TABULASI DATA

No	LINGKUNGAN KERJA (X)										Total_X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	
1	2	4	3	3	3	5	5	4	5	4	38
2	4	3	5	5	4	3	3	5	3	5	40
3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	38
4	4	3	4	4	5	3	3	5	3	5	39
5	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	36
6	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	42
7	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	35
8	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	39
9	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	38
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
12	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	41
13	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	38
14	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
15	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
17	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	41
18	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
19	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
20	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	44
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
22	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
23	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
24	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	43
25	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
26	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
27	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	44
28	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	43
29	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	45
30	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	39
31	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	44
32	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	43
33	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40

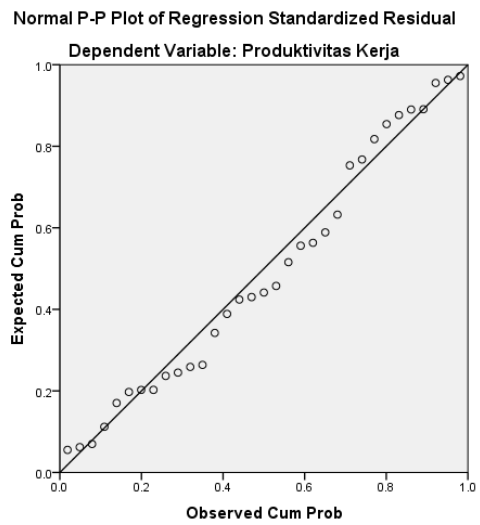
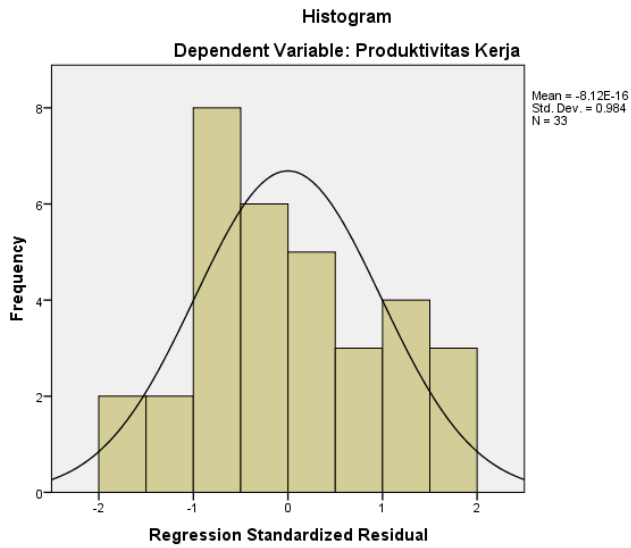
No	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)						Total_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	3	4	3	4	5	24
2	3	5	3	5	3	5	24
3	4	3	4	3	4	3	21
4	3	3	3	5	3	5	22
5	4	4	3	3	4	4	22
6	3	4	4	4	3	4	22
7	4	4	4	3	4	4	23
8	3	5	4	4	4	4	24
9	4	4	3	4	3	4	22
10	4	4	4	4	4	4	24
11	3	5	4	4	3	4	23
12	4	4	4	3	4	4	23
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	5	3	4	3	4	23
15	3	4	4	4	4	4	23
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	4	4	4	5	5	27
18	5	5	4	4	4	4	26
19	4	4	5	4	4	4	25
20	3	4	4	4	5	4	24
21	4	5	5	4	4	5	27
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	4	5	4	5	4	27
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	4	5	4	4	4	26
26	4	5	4	4	5	4	26
27	5	4	4	4	4	4	25
28	4	3	4	4	4	4	23
29	5	5	4	4	5	4	27
30	4	5	4	4	4	4	25
31	5	4	5	4	4	5	27
32	3	5	4	4	5	3	24
33	5	4	5	4	4	5	27

## OUTPUT SPSS

### A. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

##### a. Uji Grafik



b. Uji Statistik

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja
N		33	33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3.4912	3.4188
	Std. Deviation	.29171	.32677
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.126
	Positive	.080	.117
	Negative	-.116	-.126
Test Statistic		.739	.626
Asymp. Sig. (2-tailed)		.676 <sup>c,d</sup>	.567 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.39990841
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.070
Test Statistic		.733
Asymp. Sig. (2-tailed)		.838 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

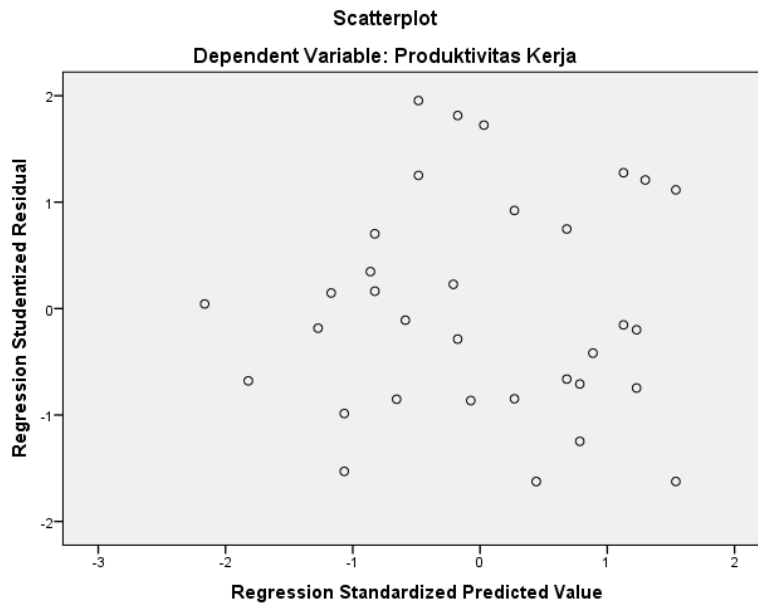
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



## 2. Uji Heterokedastisitas



### B. Persamaan Regresi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.398	.257	.35471

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.539	1	1.539	15.802	.022 <sup>b</sup>
	Residual	4.878	31	.193		
	Total	5.417	32			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.866	.647		2.885	.007
	Lingkungan Kerja	.545	.185	.543	3.409	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$Y = a + b_1.X_1 \dots + e$$

$$Y = 1.866 + 0,545 \dots + e$$