

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING DI PDAM TIRTA KHATULISTIWA**

**SKRIPSI**



**ZIDAN FAKHRUDIN**

**NIM. B1021181067**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
PONTIANAK  
2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PDAM TIRTA  
KATULISTIWA**

**SKRIPSI  
OLEH:**

**ZIDAN FAKHRUDIN  
NIM.B1021181067**

*Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
2025**

## PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Zidan Fakhruhin  
NIM : B1021181067  
Jurusan : Manajemen  
Program Studi : S1 Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Tirta Khatulistiwa

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 6 Januari 2025



Zidan Fakhruhin

B1021181067

## PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zidan Fakhrudin

NIM : B1021181067

Jurusan : Manajemen

Program Studi : S1 Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tanggal Ujian :

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Tirta Khatulistiwa

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 6 Januari 2024



Zidan Fakhrudin  
B1021181067

## LEMBAR YURIDIS

Studi Komparasi Efikasi Diri dan Intensi Berwirausaha Mahasiswa  
di Kota Pontianak

Penanggung Jawab Yuridis



Zidan Fakhruddin  
NIM B1021181067

Jurusan : Manajemen  
Program Studi : SI Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Tanggal Ujian : Selasa, 21 Januari 2025

### MAJELIS PENGUJI

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si 197402021998031001	19/3/2025	
		Yulyanti Fahrana, S.E., M.Si 197902182014042001		
2	Pembimbing 2	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si 196810211994032003	18/3/2025	
		Hasanudin, S.E., MM 198410012023211017		
3	Penguji 1	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si 197402021998031001	19/3/2025	
		Yulyanti Fahrana, S.E., M.Si 197902182014042001		
4	Penguji 2	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si 196810211994032003	18/3/2025	
		Hasanudin, S.E., MM 198410012023211017		

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus  
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak,

25 MAR 2025

Ketua Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.  
NIP 199705082019031006

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas rahmat, ridho, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul " Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Tirta Khatulistiwa ". Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen dan sebagai bentuk aplikasi dari ilmu yang telah didapatkan selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini melibatkan banyak pihak yang turut berperan serta memberikan dukungan dan motivasi. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini, khususnya kepada pihak-pihak berikut:

1. Bapak Prof. Garuda Wiko, S.H. M.Si selaku rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, S.E., ME, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Bintoro Bagus Purnomo, S.E, M.M, selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Bapak Dr. Rizky Fauzan, SE,M.Si, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan penulis nasihat dan arahan hingga dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulis mampu menyelesaikannya.
7. Ibu Yulyanti Fahrana, SE, M.Si, selaku dosen ahli yang selalu memberikan masukan dan arahan sehingga penulis mampu menyelesaikannya.
8. Ibu Titik Rosnani, S.E., M.Si, selaku dosen penguji pertama yang telah banyak memberikan masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Hasanudin, S.E., M.Si, selaku dosen penguji kedua yang telah banyak memberikan masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh dosen pengajar manajemen yang telah memberikan ilmu serta nilai kehidupan bagi penulis.
11. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis, terima kasih banyak mendoakan dan memberikan segenap cinta dan kasih sayang, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala selalu melimpahkan Rahmat, Kesehatan, Karunia dan Keberkahan didunia dan di akhirat nanti atas segala jasa dan perhatiannya terhadap penulis selama ini.
12. Teman yang menolong saya disaat melengkapi berkas hingga menjadi notulen saya, Yuni Arsita.

13. Serta untuk semua pihak yang turut berkontribusi dalam proses penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu terima kasih banyak.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis memohon maaf sebesar-besarnya atas segala kesalahan yang ada. Penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Pontianak, 5 Januari 2025

Zidan Fakhruhin  
B1021181067

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING DI PDAM TIRTA KHATULISTIWA**

**Zidan Fakhruhin  
B1021181067**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya pengaruh Lingkungan kerja fisik, Kinerja karyawan, pada sampel karyawan PDAM Tirta Khatulistiwa. Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian adalah 191 karyawan aktif yang berkerja paling tidak 1 tahun di PDAM Tirta Khatulistiwa. Sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 40 responden yang menggunakan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengujian dilakukan dengan uji beda menggunakan *one way anova* dan uji pengaruh menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dengan menggunakan *SPPS versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja ikut mempengaruhi karyawan PDAM Tirta Khatulistiwa.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

***The Effect of Physical Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PDAM Tirta Khatulistiwa***

**Zidan Fakhrudin**

**B1021181067**

***ABSTRACT***

*This study aims to examine and analyze the effect of the physical work environment and employee performance on a sample of employees at PDAM Tirta Khatulistiwa. Job satisfaction serves as an intervening variable between the physical work environment and employee performance. The population in this study consists of 191 active employees who have worked for at least one year at PDAM Tirta Khatulistiwa. A sample of 40 respondents was selected using the purposive sampling method. Data collection was carried out using a questionnaire. The analysis was conducted using one-way ANOVA for testing differences and path analysis for testing effects, with SPSS version 25. The results of the study indicate that there is an effect of the physical work environment on employee performance, with job satisfaction also influencing employees at PDAM Tirta Khatulistiwa.*

*Keywords: Physical Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

**RINGKASAN SKRIPSI**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL**  
**INTERVENING DI PDAM TIRTA KHATULISTIWA**

**1. Latar belakang**

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan institusi vital yang bertanggung jawab untuk menyediakan air bersih kepada masyarakat. Sebagai salah satu pilar penting dalam pelayanan publik, kinerja PDAM sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Dalam hal ini, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja menjadi elemen penting yang perlu diperhatikan untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas operasional perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas yang memadai, ventilasi udara, pencahayaan, dan kebersihan, dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan interpersonal, komunikasi antar tim, serta manajemen yang baik, juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang sehat. Namun, di beberapa PDAM, sering ditemukan masalah seperti fasilitas kerja yang kurang memadai, kurangnya dukungan manajerial, dan konflik interpersonal yang dapat menghambat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan sebuah organisasi, termasuk PDAM. Tingginya beban kerja, kurangnya pelatihan, atau tidak adanya penghargaan yang memadai dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Ketika kinerja individu menurun, hal ini berpotensi berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, termasuk distribusi air yang tidak optimal.

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan maksimal. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas sering kali menunjukkan gejala seperti absensi tinggi, pergantian kerja yang cepat, hingga penurunan produktivitas. Faktor-faktor seperti penghargaan, keamanan kerja, keadilan dalam organisasi, dan peluang pengembangan karier menjadi aspek penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Masalah ini tidak hanya memengaruhi keberlanjutan perusahaan tetapi juga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi PDAM untuk memahami hubungan antara ketiga aspek ini secara mendalam agar dapat menyusun strategi perbaikan yang terukur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan di PDAM, serta memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan kualitas manajemen SDM dalam organisasi. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas operasional PDAM dan mendukung pencapaian tujuan pelayanan publik.

## **2. Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PDAM Tirta Khatulistiwa kota Pontianak.

1. Menguji serta menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.
2. Menguji serta menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji serta menganalisis apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja Karyawan terhadap kinerja.
4. Menguji serta menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap hasil kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

## **3. Metode penelitian**

Lokasi penelitian berada di PDAM Tirta Khatulistiwa berada di Jalan Imam Bonjol No. 430, Pontianak, Kalimantan Barat. Jenis metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian penjelasan, atau *explanatory research*. Sedangkan jenis data dalam penelitian ini dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah kelompok sampel karyawan PDAM Tirta Khatulistiwa sebanyak 40 responden. Teknik penarikan sampel penelitian ini adalah menggunakan metode *purposive sampling*. Pengujian dilakukan dengan menganalisis hasil uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis jalur (*path analysis*), pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25.

## **4. Hasil penelitian**

Pada penelitian ini, salah satu fokus utama adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hipotesis 1: Lingkungan Kerja Fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian memberikan bukti bahwa lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Lingkungan Kerja Fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z). Hasil pengujian memberikan bukti bahwa lingkungan kerja fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z).

Hipotesis 3: Kepuasan Kerja Karyawan (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian memberikan bukti bahwa kepuasan kerja karyawan (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 4: Lingkungan Kerja Fisik (X) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Z) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian memberikan bukti bahwa lingkungan kerja fisik (X) melalui kepuasan kerja karyawan (Z) berpengaruh secara tak langsung terhadap kinerja karyawan (Y).

## **5. Kesimpulan dan Rekomendasi**

Kesimpulan, Lingkungan kerja fisik secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja fisik yang kondusif meningkatkan kepuasan kerja, maka diikuti meningkatnya kinerja karyawan.

Dengan demikian, PDAM Tirta Khatulistiwa disarankan untuk terus memperbaiki dan mempertahankan kualitas lingkungan kerja fisik guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

## **6. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini terbatas pada Kantor Utama dan Kantor Wilayah I dengan jumlah responden hanya 40 karyawan dari total 227 karyawan yang ada. Hal ini memungkinkan hasil penelitian tidak sepenuhnya merepresentasikan kondisi sebenarnya. Jika jumlah responden diperluas, ada kemungkinan hasil penelitian akan menunjukkan perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan penelitian lain. Selain itu, penggunaan referensi teori yang terbatas juga mengakibatkan cakupan teori yang kurang luas dalam mendukung analisis penelitian

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT .....	ii
PERTANGGUNGJAWABAN .....	iii
LEMBAR YURIDIS .....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
RINGKASAN .....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Kontribusi Penelitian.....	4
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori .....	10
2.2. Penelitian Terdahuli .....	20
2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian .....	31
2.3.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	31
2.3.2. Hipotesis Penelitian.....	31
2.3.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ..31	
2.3.2.2. pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.....32	
2.3.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....32	
2.3.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja .....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1. Jenis Penelitian .....	35
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
3.3. Data Penelitian .....	35
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian .....	37
3.5. Variabel Penelitian .....	38
3.6. Metode analisis.....	42
3.6.1 Uji Instrumen analisis .....	42
3.6.1.1. Uji Validitas .....	42
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	43
3.6.2. Metode analisis Data .....	43
3.6.2.1. Uji Asumsi Klasik .....	43

3.6.2.1.1. Uji Normalitas .....	43
3.6.2.1.2. Uji Multikolinieritas .....	44
3.6.2.1.3. Uji Heteroskedastisitas .....	44
3.6.2.1.4. Uji Linieritas .....	45
3.6.2.2. Analisis Jalur .....	45
3.6.3. Uji Hipotesis.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	48
4.2. Deskripsi Jawaban Responden .....	51
4.3. Uji Instrumen analisis.....	54
4.3.1. Uji Validitas .....	54
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	55
4.4. Metode analisis Data .....	56
4.4.1. Uji Asumsi Klasik .....	56
4.4.1.1. Uji Normalitas .....	56
4.4.1.2. Uji Multikolinieritas .....	58
4.4.1.3. Uji Heteroskedastisitas .....	59
4.4.1.4. Uji Linieritas .....	59
4.4.1.5. Analisis Jalur .....	61
4.4.1.6. Uji Sobel.....	62
4.5. Uji Hipotesis.....	63
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>72</b>
5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>76</b>

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah.

Dalam rangka meningkatkan kinerja PDAM di seluruh wilayah Indonesia, Pemerintah memberikan wewenang kepada Kementerian Pekerjaan Umum, Perumahan Rakyat dan Direktorat Jenderal Cipta Karya yang bertugas memantau, menilai dan mengevaluasi perkembangan PDAM di seluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan data dalam Tabel 1 dapat diketahui bahwa dalam 3 tahun terakhir jumlah pelanggan PDAM Tirta Khatulistiwa mengalami meningkat setiap tahunnya, namun skor kinerja pada tahun 2021 mengalami penurunan yang diakibatkan pandemi, namun pada tahun 2022 sudah mengalami peningkatan.

### Jumlah Pelanggan & Kinerja PDAM Tirta Khatulistiwa

**Tabel 1.1**

No.	Tahun	Jumlah Pelanggan	Skor Kinerja	Kinerja / Kondisi	Peringkat Nasional
1.	2022	142.119	3.72	SEHAT	26
2.	2021	135.404	3.60	SEHAT	35
3.	2020	129.757	3.86	SEHAT	18

Sumber : [airminum.ciptakarya.pu.go.id](http://airminum.ciptakarya.pu.go.id)

Mengingat pentingnya peran PDAM Tirta Khatulistiwa dalam menyediakan air bersih bagi masyarakat kota Pontianak, maka diperlukan kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu

periode tertentu Kasmir (2016). Kinerja dapat diukur dari kuantitas hasil pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu hasil pekerjaan, kehadiran di tempat kerja, pekerjaan yang terselesaikan, dan efektivitas pekerjaan yang terselesaikan menurut Mathis dan Jackson (2011). Mangkunegara (2013) menjelaskan faktor dari kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mencakup semua objek atau bahan yang berada di sekitar tempat kerja, di mana karyawan, cara kerja, dan peraturan diterapkan baik secara individu maupun dalam kelompok Sedarmayanti (2011). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian: lingkungan fisik, yang mencakup kondisi di sekitar pekerja, dan lingkungan psikis, yang berkaitan dengan interaksi sosial serta keorganisasian Afandi (2016). Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti (2011).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Untung dan Nugraheni (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian *Weaving* PT. Primatexco Indonesia)” mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat meningkatkan kesejahteraan, kenyamanan, dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan yang buruk atau tidak mendukung dapat menyebabkan ketidaknyamanan, gangguan fisik, dan stres, yang dapat mengurangi produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2013) merupakan sebuah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung bagi karyawan yang terkait dengan keadaan diri mereka atau dengan pekerjaan yang mereka jalani. Ada beberapa pendapat yang menjelaskan

hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Sutrisno (2016) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor fisik. Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, yang mencakup perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, dan aspek lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka S., Sunuharyo, dan Utami (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)” Berdasarkan penelitian terdahulu dapat kita asumsikan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Terdapat pendapat yang dijelaskan oleh para ahli terkait dengan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Wibowo (2016) Kepuasan kerja dianggap sebagai prediktor kinerja karena terdapat korelasi moderat antara keduanya. Karyawan yang merasa puas cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan lebih mampu memenuhi tanggung jawab yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Pada Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, Sunuharyo, dan Iqbal (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel *Branch* Malang)”, mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat kita asumsikan bahwa apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi diharapkan kinerja karyawan juga meningkat.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa untuk.

## **1.2. Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Pernyataan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan masalah pada penelitian ini adalah sempit turunnya penilaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif atau memadai menyulitkan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga karyawan tersebut merasa jenuh atau kurang puas yang dapat mempengaruhi kinerja.

### **1.2.2. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan?
3. Apakah kepuasan kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PDAM Tirta Khatulistiwa kota Pontianak.

1. Menguji serta menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.
2. Menguji serta menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji serta menganalisis apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja Karyawan terhadap kinerja.
4. Menguji serta menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap hasil kerja pegawai melalui kepuasan kerja karyawan.

## **1.4. Kontribusi Penelitian**

Dengan disusunnya penelitian ini, peneliti berharap bisa memberikan kontribusi teoritis dan kontribusi praktis sebagai berikut:

#### **1.4.1. Kontribusi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan kajian empiris bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada variabel Lingkungan fisik, Kinerja karyawan, serta Kepuasan kerja.

#### **1.4.2. Kontribusi Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang membantu Instansi untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui lingkungan kerja yang baik serta kepuasan kerja karyawan.

### **1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian**

PDAM Tirta Khatulistiwa didirikan sebagai bagian dari upaya pemerintah daerah untuk menyediakan layanan air bersih kepada masyarakat di Kalimantan Barat. Perusahaan ini dibentuk untuk mengelola sumber daya air di daerah tersebut dan memastikan distribusi air bersih yang merata. PDAM Tirta Khatulistiwa merupakan salah satu unit pelayanan publik yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

Seiring dengan perkembangan jumlah penduduk dan urbanisasi di Kalimantan Barat, permintaan terhadap air bersih juga semakin meningkat. PDAM Tirta Khatulistiwa menghadapi tantangan dalam menyediakan pasokan air yang cukup dan berkualitas. Oleh karena itu, PDAM ini terus berusaha meningkatkan infrastruktur dan sistem distribusinya agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

PDAM Tirta Khatulistiwa mengelola beberapa sumber air, seperti air dari sungai, danau, serta sumur yang ada di wilayah Kalimantan Barat. Pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya air yang efisien sangat penting bagi PDAM ini untuk memastikan kualitas air yang didistribusikan sesuai dengan standar kesehatan.

PDAM Tirta Khatulistiwa berfokus pada penyediaan air bersih untuk masyarakat perkotaan maupun pedesaan. Layanan ini mencakup penyediaan air untuk keperluan domestik, industri, serta sektor lainnya yang memerlukan pasokan air yang stabil dan aman. PDAM ini terus melakukan inovasi dalam memperbaiki pelayanan dan mencapai efisiensi dalam pengelolaan air.

PDAM Tirta Khatulistiwa juga menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan dana, kerusakan infrastruktur, serta kesulitan dalam menjangkau daerah-daerah yang lebih terpencil. Meskipun demikian, pemerintah daerah bersama PDAM terus berupaya untuk mengatasi masalah tersebut dengan berbagai program perbaikan dan pemeliharaan infrastruktur air.

#### **1.5.1. Visi dan Misi PDAM Tirta Khatulistiwa**

PDAM Tirta Khatulistiwa memiliki visi "Menjadi perusahaan yang handal, profesional, dan terpercaya dalam penyediaan air bersih berkualitas, serta mendukung pembangunan berkelanjutan di Kalimantan Barat." Visi ini mencerminkan komitmen PDAM Tirta Khatulistiwa untuk menjadi penyedia layanan air bersih yang unggul, dapat diandalkan, dan berkontribusi pada perkembangan wilayah Kalimantan Barat, baik dalam aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan. Berikut adalah misi PDAM Tirta Khatulistiwa:

- 1) Menyediakan Air Bersih yang Berkualitas  
Menjamin ketersediaan dan distribusi air bersih yang memenuhi standar kualitas untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- 2) Meningkatkan Pelayanan kepada Masyarakat  
Memberikan pelayanan yang cepat, efisien, dan ramah kepada pelanggan, serta menjaga hubungan yang baik dengan masyarakat.
- 3) Meningkatkan Infrastruktur dan Teknologi  
Mengembangkan dan memelihara infrastruktur serta sistem distribusi air dengan memanfaatkan teknologi terkini untuk mencapai efisiensi dan keandalan.
- 4) Mendorong Peningkatan Sumber Daya Manusia  
Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam pengelolaan PDAM.
- 5) Menciptakan Keberlanjutan dalam Pengelolaan Sumber Daya Air  
Menjaga dan mengelola sumber daya air secara berkelanjutan untuk memastikan keberlanjutan pasokan air bersih di masa depan.
- 6) Mengutamakan Kepuasan Pelanggan



## 2) Direktur Teknik

Tugas: Bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan infrastruktur dan teknologi yang digunakan dalam penyediaan air bersih. Direktorat ini mengawasi operasional di lapangan, seperti pemeliharaan sistem distribusi air, pengelolaan sumber air, serta proyek-proyek teknis lainnya.

## 3) Direktur Keuangan dan Administrasi

Tugas: Bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan perusahaan, termasuk perencanaan anggaran, pelaporan keuangan, dan pengelolaan administrasi. Direktorat ini juga mengawasi pengelolaan kas, pendapatan, dan pengeluaran, serta hubungan dengan pihak-pihak eksternal terkait masalah keuangan.

## 4) Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia (SDM)

Tugas: Bertanggung jawab atas urusan administrasi umum, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), serta kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan dan pengembangan karyawan. Direktorat ini juga mengelola hubungan kerja dan pelatihan karyawan.

## 5) Kepala Bagian (Kabag)

Kepala bagian adalah posisi yang memiliki tanggung jawab khusus dalam berbagai bidang operasional, seperti:

- Bagian Pengelolaan Sumber Air: Mengawasi dan mengelola sumber air yang digunakan untuk distribusi.
- Bagian Distribusi dan Operasional: Bertanggung jawab atas distribusi air ke pelanggan serta pemeliharaan jaringan distribusi.
- Bagian Pelayanan Pelanggan: Menangani hubungan dengan pelanggan, pengaduan, dan pelayanan informasi terkait air.
- Bagian Pemasaran dan Pengembangan Usaha: Mengembangkan usaha dan meningkatkan jumlah pelanggan.
- Bagian Keuangan dan Akuntansi: Bertanggung jawab atas laporan keuangan dan pengelolaan keuangan operasional.

#### 6) Staff dan Tenaga Pendukung

Tugas: Staff bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di lapangan, termasuk pemeliharaan fasilitas, pengelolaan data pelanggan, serta berbagai tugas administratif lainnya yang mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Struktur organisasi ini dirancang untuk menciptakan sistem pengelolaan yang efisien dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan penyediaan air bersih bagi masyarakat Kalimantan Barat.