PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM WAY RILAU KOTA BANDAR LAMPUNG

(Skripsi)

Oleh
MENTARI AMELIA PUTRI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM WAY RILAU KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

Mentari Amelia Putri

PDAM Way rilau Kota Bandar lampung adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan air minum untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Bandar Lampung. Permasalahan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik. Kondisi iklim organisasi dalam perusahaan dirasa belum cukup baik dan juga keadaan lingkungan kerja fisik yang kurang maksimal akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan kepada 151 karyawan yang menjadi sampel penelitian ini. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesionerskala likert. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji t (parsial) dengan bantuan program SPSS.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung harus dapat menciptakan kondisi iklim di dalam perusahaan yang baik dan juga memberikan rasa nyaman melalui lingkungan kerja fisik yang kondusif agar kinerja karyawan dapat terus terjaga sehingga perusahaan dapat berjalan secara maksimal.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PDAM WAY RILAU IN BANDAR LAMPUNG CITY

By

Mentari Amelia Putri

PDAM Way Rilau Bandar Lampung is a company engaged in the management of drinking water to provide services for people around Bandar Lampung city. The problems in this research are organizational climate and physical work environment. Organizational climate conditions in the company is considered not good enough and also the condition of the physical work environment which is not optimal will have an impact on employee performances.

This study aims to test the effect of organizational climate and physical working environment on the employee performance of PDAM Way Rilau in Bandar Lampung city. This study conducted by 151 companies which were the samples of this study. The method of data collection in this study used a Likert scale questionnaire. This study usingquantitative methods and data analysis which includes validity test, reliability test, normality test, and t test (partial) with SPSS Program.

The results of this study show that the organizational climate has a positive and significant effect on employee performance. Physical workingenvironment has a positive and significant effect on employee performance. PDAM Way Rilau Bandar Lampung must be able to provide a good environment within the company and also provide a sense of comfort through a conducive workingenvironment so that employee performance can continue to improve and the company can run optimally.

Keyword : Organizational Climate, Physical Working Environment, and Employee Performance

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM WAY RILAU KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh
MENTARI AMELIA PUTRI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

Judul Skripsi : **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM WAY RILAU KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : *Mentari Amelia Putri*

Nomor Pokok Mahasiswa : 1511011092

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.	**Mirwan Karim, S.E., M.M.**
NIP 19680708 200212 1 003	NIP 19590308 198503 1 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.** .....

Sekretaris : **Mirwan Karim, S.E., M.M.** .....

Penguji Utama : **Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Ir. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **24 Juni 2019**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mentari Amelia Putri
NPM : 1511011092

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul " Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung" adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 24 Juni 2019

METERAI TEMPEL
28B79AFF752278165
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Mentari Amelia Putri

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir pada tanggal 23 November 1997 di Bandar Lampung, anak ketiga dari Bapak Suprapto dan Ibu Suryani.

Pendidikan Formal:

1. Taman Kanak-kanak Kartika II-26 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2003,
2. Sekolah Dasar Kartika II-5 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2009,
3. Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2012,
4. Sekolah Menengah Atas YP Unila Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2015,
5. Pada tahun 2015 peneliti melanjutkan jenjang pendidikan S1 di Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

MOTTO

Agar sukses, kemauanmu untuk berhasil harus lebih

besar dari ketakutanmu untuk gagal.

(Bill Cosby)

Allah SWT mencintai pekerjaan yang apabila bekerja

ia menyelesaikannya dengan baik.

(HR. Thabrani)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaanirrahiim

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan atas kehadirat
Allah SWT beserta Nabi Muhammad SAW dengan segala nikmat cinta dan kasih sayang-Nya, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.

Ku Persembahkan skripsiku ini kepada:

Kedua orangtuaku tercinta, Ayahanda Suprapto dan Ibunda Suryaniyang selalu memberikan cinta, semangat, kasih sayang serta doa disetiap sujudnya untuk keberhasilanku.

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahiim

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi dengan judul **"Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung"** adalah salah satu syarat menyelesaikan studi Strata Satu Jurusan Manajemen di Universitas Lampung.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah banyak memberikan waktu, pengetahuan, kritik, saran dan arahan, serta pembelajaran selama proses penyelesaian skripsi.

5. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Pembimbing Pendamping, yang telah banyak memberikan waktu, pengetahuan, kritik, saran dan arahan, serta pembelajaran selama proses penyelesaian skripsi.
6. Bapak Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A. selaku Dosen Penguji Utama pada ujian skripsi, yang telah memberikan waktu, pengetahuan, kritik, saran dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi.
7. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Akademik, atas perhatian, motivasi serta bimbingannya selama penulis menjalani masa kuliah.
8. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya serta bimbingan selama masa kuliah dan membantu penulis dalam segala proses administrasi.
9. Kepada orang tuaku tercinta, Bapak Suprapto dan Ibu Suryani atas dukungan, kasih sayang, motivasi serta doa tulus untuk keberhasilan dan kesuksesanku.
10. Untuk KakakkuMaulana Yusuf dan Abangku M. Akbar Hari Setiawan terimakasih atas segala doa dan dukungan baik semangat maupun dukungan finansial yang diberikan. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat serta kasih sayangnya kepada kalian semua.
11. Sahabat-sahabat dekatku yang sudah layaknya keluarga Herfilia, Cindy, Risty, Nanda, Ayu, Novia, Rynaldi, Suisma, Famia, Vitha, Latifah, Nofia, Aldri dan Febriyansah yang telah memberikan kasih

sayang, perhatian, motivasi, semangat, doa serta dukungannya. Semoga persahabatan kita tetap terjaga hingga akhir hayat.

12. Teman-Teman seperjuangan dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia, Wulan, Nanda, Nurul, Lutfhi, Nina, Marfiana, Putri dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, Terimakasih atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh berbagai mata kuliah.
13. Keluarga KKN yang telah menemani selama 40 hari Maya, Widita, Medi, Usup, dan Hari. Terimakasih sudah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman hidup.
14. Teman-teman Manajemen angkatan 2015, terimakasih banyak atas semua kenangan, pelajaran dan pengalamannya selama masa kuliah.
15. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas segalanya.

Akhir kata, semoga Allah SWT memberikan segala anugrahnya serta membalas kebaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Bandar Lampung, 24 Juni 2019
Penulis

Mentari Amelia Putri
1511011092

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI
DAFTAR GAMBAR
DAFTAR TABEL
I. PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 11
1. Tujuan penelitian 11
2. Manfaat penelitian 11

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS13
A. Iklim Organisasi 13
1. Pengertian Iklim Organisasi 13
2. Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi 14
3. Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi 16
B. Lingkungan Kerja Fisik 17
1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik 17
2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik 18
C. Kinerja Karyawan 19
1. Pengertian Kinerja Karyawan 19
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 20
3. Indikator Kinerja Karyawan 21
D. Penelitian Terdahulu 22
E. Rerangka Pemikiran 24
F. Hipotesis 25

III. METODOLOGI PENELITIAN 27
A. Jenis Penelitian 27
B. Objek Penelitian 27
C. Sumber Data 27

1. Data Primer 28
2. Data Sekunder 28
D. Metode Pengumpulan Data 28
E. Populasi dan Sampel Penelitian 30
1. Populasi 30
2. Sampel Penelitian 30
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 32
G. Uji Instrumen Penelitian 34
1. Uji Validitas 34
2. Uji Reliabilitas 35
3. Uji Normalitas 36
H. Metode Analisis Data 36
1. Deskripsi Hasil Penelitian 36
2. Analisis Data Kuantitatif 36
I. Uji Hipotesis 37
1. Uji t 37

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 39
A. Karakteristik Responden 39
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 39
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 40
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 41
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 41
B. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas 42
1. Uji Validitas 42
2. Uji Reliabilitas 45
3. Uji Normalitas 47
C. Deskripsi Hasil Penelitian 47
1. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Iklim organisasi (X1) 48
2. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)51
3. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja (Y) 52
D. Analisis Kuantitatif 55
E. Uji Hipotesis 56
1. Uji Hipotesis I 57
2. Uji Hipotesis II 58
F. Pembahasan 58

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN 61
A. Simpulan 61
B. Saran 62
C. Keterbatasan Penelitian 62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

1.1 Struktur Organisasi PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung 5
2.1 Rerangka Pemikiran..... 25

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1.1 Data Jumlah Total Karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung tahun 2018 6
1.2 Tingkat Pendidikan Karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung tahun 2018 6
1.3 Daftar Alat – alat kantor dan Rumah Tangga PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung tahun 2018 7
1.4 Lingkungan Kerja Fisik PDAM Way Rilau 8
1.5 Jumlah Air yang Diproduksi dan Pemakaian Air Pelanggan PDAM Way Rilau Bandar Lampung Tahun 2018 9
2.1 Penelitian Terdahulu 22
3.1 Penyebaran Sampel Penelitian 31
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian 33
4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian 39
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 40
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 40
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 41
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 41
4.6 Hasil Uji Validitas KMO-MSA untuk Variabel Iklim Organisasi, Lingkungan kerja fisik, dan Kinerja (Uji Validitas 1 42
4.7 Hasil Uji Validitas KMO-MSA untuk Variabel Iklim organisasi dan Kinerja Karyawan (Uji Validitas 2) 44
4.8 Koefisien nilai r *Cronbach's Alpha* 45
4.9 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Iklim organisasi, Lingkungan kerja fisik, dan Kinerja Karyawan 45
4.10 Hasil Uji Normalitas untuk Variabel Iklim organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan 47
4.11 Hasil Jawaban Responden Tentang Hubungan Manusia 48
4.12 Hasil Jawaban Responden Tentang Proses Internal 49
4.13 Hasil Jawaban Responden Tentang Sistem Terbuka 49
4.14 Hasil Jawaban Responden Tentang Tujuan Rasional 50
4.15 Hasil Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja Fisik 51
4.16 Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas 52
4.17 Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual 53
4.18 Hasil Jawaban Responden Tentang Perilaku Kerja Kontraproduktif 54
4.19 Hasil Uji Nilai Determinasi 55
4.20 Uji Regresi Linier Berganda untuk Hipotesis I dan II 57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1. Kuesioner L-1
2. Distribusi Karakteristik Responden L-7
3. Tanggapan Responden L-12
4. Descriptive Tanggapan Responden.....L-24
5. Hasil Uji Validitas L-27
6. Hasil Uji Reliabilitas.....L-32
7. Hasil Uji Normalitas L-35
8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....L-36

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil dan maju apabila perusahaan tersebut memiliki kualitas sumber daya manusia yang memadai. Saat ini sebuah perusahaan harus dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sebagai cara untuk mengembangkan usahanya. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja yang ada di dalamnya. Karyawan yang ada dalam perusahaan harus mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Karyawan merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan bagian penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan semakin tinggi, namun apabila kinerja karyawan menurun dapat menyebabkan kemunduran bagi perusahaan tersebut. Perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap kualitas seorang karyawan. Dalam mempertahankan kinerja karyawannya, pemimpin perusahaan harus mampu menilai faktor-faktor apa saja yang mungkin dapat memberikan efek secara langsung bagi para karyawannya. Kinerja

karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Koopmans, 2014).

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi dapat dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan dampak yang begitu besar bagi karyawan. Dengan kondisi iklim organisasi yang baik diharapkan dapat membangun suatu sinegritas yang tinggi antara karyawan dan perusahaan. Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan 2007) Iklim Organisasi merupakan kualitas lingkungan Internal Organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam penegrtian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Sedangkan menurut Wirawan (2008) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya (Lussier, 2005).

Suatu perusahaan dapat dikatakan memiliki iklim organisasi yang baik apabila setiap elemen-elemen dapat bersatu secara optimal dan menghasilkan keadaan

yang selaras. Iklim organisasi adalah persepsi karyawan tentang kebijakan praktik dan prosedur organisasi, pola interaksi dan perilaku selanjutnya yang dapat mendukung kreativitas, inovasi, keselamatan, atau layanan dalam organisasi tersebut (Patterson, *et al.,* 2005). Iklim organisasi terbagi menjadi 4 dimensi, yaitu:

1. Hubungan manusia
2. Proses internal
3. Sistem terbuka
4. Tujuan rasional

Iklim organisasi sangat perlu di perhatikan dengan sangat cermat oleh setiap individu yang ada dalam suatu perusahaan. Struktur, aturan, dan juga sifat-sifat yang dimiliki oleh individu yang ada dalam perusahaan tersebut memberikan kontribusi yang besar dalam menciptakan iklim organisasi.

Faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu, lingkungan kerja. Samson, *et al*., (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu dari bagian yang terdapat dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi secara garis besar kualitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menciptakan citra yang sangat jelas bagi sebuah perusahaan (Samson, *et al.,* 2015). Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu hal yang paling dekat dengan karyawan dalam pelaksanaan

pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi.

Menurut Bangun (2012) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Bagi suatu perusahaan kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentas (Bangun, 2012). Menurut Koopmans, *et al*., (2014) ada tiga faktor yang harus dipertimbangkan dalam penilaian kinerja, yaitu:

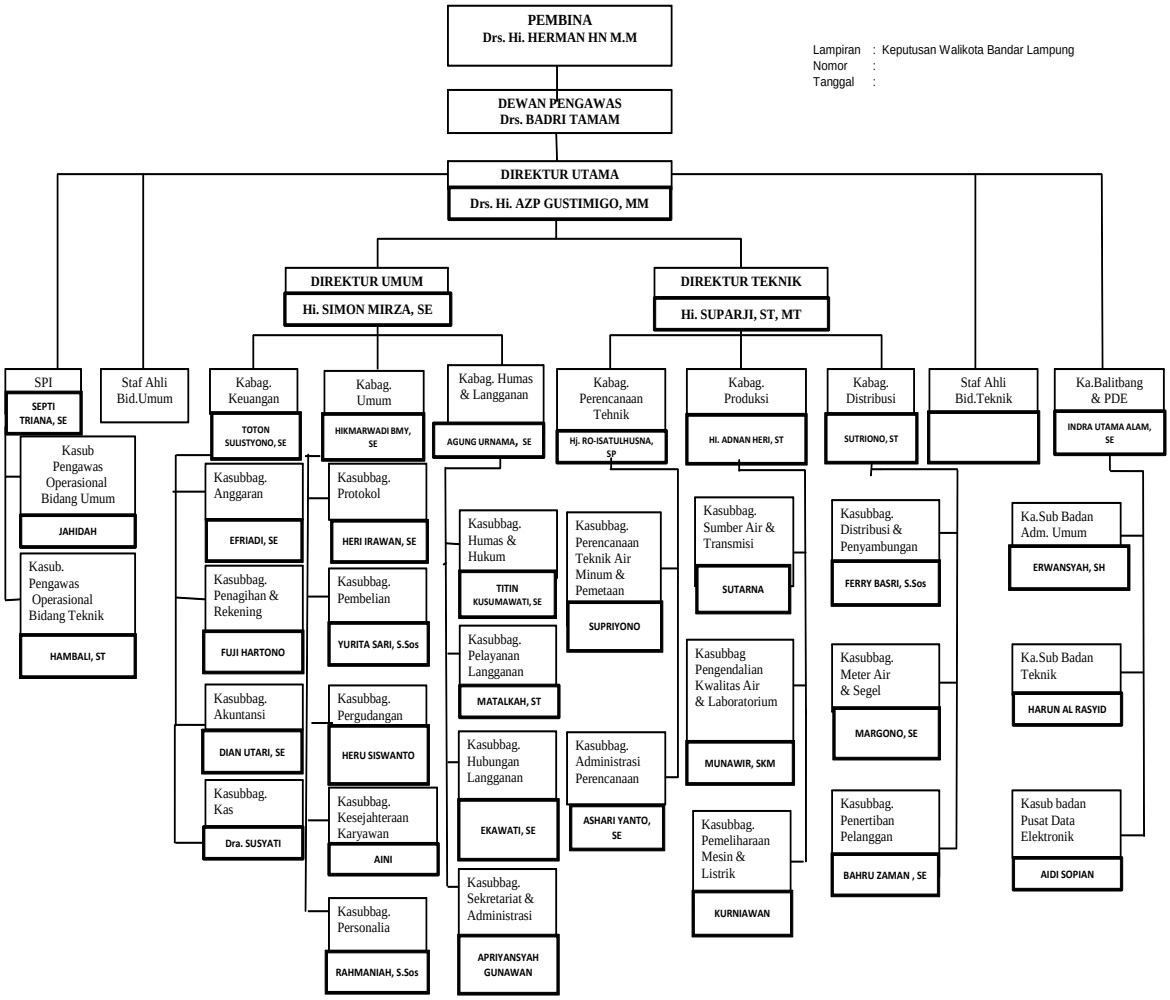
1. Kinerja tugas
2. Kinerja kontekstual
3. Perilaku kerja kontraproduktif.

Pada tanggal 11 maret 1976 dikeluarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor: 02 tahun 1976 yang mengatur tentang pendirian perusahaan air minum, dengan nama PDAM Way Rilau Kotamadya Daerah Tingkat II Tanjung Karang – Teluk Betung dan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah Kotamadya Tingkat II Tanjung Karang – Teluk Betung. Dengan adanya perubahan nama Kotamadya dan sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor: 24 Tahun 1983, maka perusahaan ini berubah nama menjadi Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

PDAM adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan air minum untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Bandar Lampung. PDAM mempunyai fungsi ekonomi yaitu, sebagai utilitas publik senantiasa dituntut untuk meningkatkan kemampuan pelayanan dan memenuhi kewajiban-kewajiban lainnya dengan cara pengelolaan PDAM secara sehat berdasarkan asas ekonomi

perusahaan. Serta memiliki fungsi sosial yaitu, sebagai utilitas publik yang memproduksi air minum, yang merupakan kebutuhan pokok manusia, senantiasa dituntus untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dari semua golongan, dengan memberlakukan tarif air minum yang disesuaikan dengan kelompok pelanggan, dengan tarif subsidi silang.

Gambar 1.1 Struktur Organisasi PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung



Gambar 1.1 menjelaskan tentang susunan struktur organisasi pada PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung. Dapat dilihat dari bagan struktur organisasi diatas PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung sudah memiliki struktur yang tertata dengan baik.

TABEL 1.1 DATA JUMLAH TOTAL KARYAWAN PDAM WAY RILAU BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018

Bagian	Jumlah Karyawan
Direksi	3
Departemen SPI	11
Departemen Staf Ahli	3
Departemen Keuangan	30
Departemen Umum	29
Departemen Hukum dan Langganan	48
Departemen Litbang	13
Departemen Produksi	33
Departemen Distribusi	45
Depatemen Perencanaan	18
Keamanan (Satpam)	10
Jumlah	243

Sumber: PDAM Way Rilau Bandar Lampung tahun 2018

Tabel 1.1 menjelaskan total keseluruhan jumlah karyawan yang ada di perusahaan ini, sebenarnya sudah cukup baik untuk dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Agar perusahaan lebih dapat bekerja secara efektif total keseluruhan karyawan dibagi berdasarkan berbagai departemen yang terdiri dari pengolahan, perencanaan, keuangan, staf ahli, litbang, hukum dan langganan, keamanan, umum, produksi, distribusi, dan juga SPI.

TABEL 1.2 TINGKAT PENDIDIKAN KARYAWAN PDAM WAY RILAU KOTA BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018

No	Pendidikan	Jumlah
1	SD	14
2	SMP	27
3	SMA	141
4	Diploma III	4
5	Strata I	55
6	Strata II	2
Total		**243**

Sumber: PDAM Way Rilau Bandar Lampung tahun 2018

Pada Tabel 1.2 terlihat jelas bahwa jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sangat dominan sedangkan untuk tingkat pendidikan Strata II masih sangat minim. Dalam suatu perusahaan tingkat pendidikan menjadi suatu hal yang sangat penting, karena dapat menjadi tolak ukur kinerja dari seorang karyawan.

Karyawan pada perusahaan ini harus dapat menciptakan suatu iklim organisasi yang baik, yang di dalamnya memiiki indikator – indikator penting yang dapat memengaruhi perusahaan. Salah satu model iklim organisasi yaitu hubungan manusia sangat berperan penting dalam hal ini, karena di dalamnya terdapat dimesi yang memberikan fungsi dukungan serta pengawasan yang dapat berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap keberlangsungan perusahaan.

Perusahaan harus memiliki iklim organisasi yang baik, yang di dalamnya terdapat hal-hal yang dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya, hubungan manusia merupakan salah satu dimensi yang terdapat dalam iklim organisasi. Hubungan antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan dapat mempengaruhi jalannya suatu perusahaan.

TABEL 1.3 DAFTAR ALAT – ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA PDAM WAY RILAU KOTA BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018

No	Barang	Jumlah
1	Komputer	146
2	LapTop	28
3	Printer	87
4	UPS	39
5	Stabilizer	5
6	Mesin Tik	7
7	Mesin Absen	5
8	AC	35
9	Ex. Hause	5

TABEL 1.3 (LANJUTAN)

10	Kamera digital, hendi kem GPS,	5
11	Layar Proyektor, TV, CCTV, HandPhone	86
12	Meja 1/2 biro dan Meja 1 biro	212
13	Kursi	359
14	Lemari Besi dan kayu	76
15	Filing Kabinet	10
16	Rak Arsip	23
Total		**1.128**

Sumber: PDAM Way Rilau Bandar Lampung

Tabel 1.3 menjelaskan tentang alat – alat kantor dan alat-alat rumah tangga yang dimiliki oleh PDAM dalam hal ini kaitannya dengan lingkungan kerja fisik yang menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM mulai dari komputer hingga rak arsip yang dimiliki oleh PDAM. Dari keseluruhan total alat-alat yang dimiliki sebetulnya sudah banyak.

TABEL 1.4 LINGKUNGAN KERJA FISIK PDAM WAY RILAU

No	**Lingkungan Fisik**	**Aspek**		**Keterangan**
		Target	**Realisasi**	
1	Furniture	Semua dan ruangan yang ada di kantor memiliki alat-alat atau furniture yang berkualitas	Furniture masih kurang	Karena masih ada furniture yang kurang rapih
2	Pencahayaan dan Sirkulasi Udara	Semua ruangan memiliki pencahayaan yang baik dan sirkulasi udara yang sehat dan nyaman	Pencahayaan kurang maksimal Sirkulasi udara baik	Ada beberapa ruang yang pencahayaannya kurang maksimal namun sirkulasi udara di sudah baik karena ada ventilasi dan pendingin ruangan

TABEL 1.4 (LANJUTAN)

3	Kebisingan	Kondisi kantor selalu tenang dan tidak bising	Tidak bising	Suasana di kantor relatif nyaman karena jauh dari keramaian kota

Kondisi lingkungan kerja fisik PDAM sudah cukup baik namun ada saja kekurangan yang dapat menjadi suatu masalah misalnya, jaringan WiFi di beberapa ruangan yang tak bisa digunakan dan ada beberapa furniture yang sudah tak terpakai dan juga beberapa ruangan yang mendapatkan pencahayaan yang kurang maksimal. Beberapa hal seperti itu dapat memberikan dampak yang negatif bagi kinerja karyawan. Suasana kondusif perlu diciptakan agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang layak bagi perusahaan.

TABEL 1.5 JUMLAH AIR YANG DIPRODUKSI DAN PEMAKAIAN AIR PELANGGAN PDAM WAY RILAU BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018

Bulan	**Produksi Air (m^3)**	**Pemakaian Air (m^3)**	**Tingkat Pemakaian Air (%)**
Januari	1.407.506	788.638	56%
Februari	1.365.105	702.933	51%
Maret	1.338.445	767.560	57%
April	1.317.096	725.697	55%
Mei	1.267.167	757.019	59%
Juni	1.305.286	714.898	54%
Rata-rata			**55%**

Sumber: PDAM Way Rilau Tahun 2018

Tabel 1.5 menjelaskan bagaimana presentase pemakaian volume air pelanggan PDAM Way Rilau Bandar Lampung. Dilihat dari tabel diatas bahwa presentase pemakaian air para pelanggan hanya rata-rata sekitar 55% sedangkan penyediaan air oleh perusahaan sangat tinggi. Perusahaan ini harus mampu menyesuaikan kuantitas permintaan dengan penyediaan air yang dibutuhkan oleh pelanggan.

Diperlukannya kinerja yang tinggi dalam setiap sumber daya manusia yang ada di perushaan agar presentase pencapaian dapat lebih tinggi lagi. Tabel 1.5 juga dapat menunjukan pentingnya menjaga iklim organisasi yang ada di perusahaan. Salah satu dimensi dari iklim organisasi yaitu proses internal yang termasuk di dalamnya adalah koordinasi dan kontrol yang baik sangat diperlukan bagi perusahaan ini agar kualitas yang dihasilkan baik.

Terlihat dari tabel 1.5 bahwa perusahaan masih harus melakukan koordinasi dan kontrol yang baik sehingga tidak terdapat kesenjangan yang cukup tinggi antara air yang di produksi dan juga pemakaian air pelanggan masyarakat Kota Bandar Lampung. Hubungan antara iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dengan kinerja seorang karyawan di perusahaan ini dapat mempengaruhi secara garis besar hasil yang diterima kedepannya oleh perusahaan.

Berdasarkan dari latar belakang di atas dapat dilihat antara iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja memiliki hubungan yang erat satu sama lain. Sehingga membuat penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas beberapa permasalahan yang dapat diambil adalah:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

a. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung
b. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung.

2. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan mengenai pokok pembahasan yang telah diteliti oleh peneliti. Adapun harapan penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu:

a. Untuk membuktikan secara ilmiah pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
b. Diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya yang juga meneliti mengenai besarnya pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi peneliti-peneliti selanjutnya serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Iklim Organisasi

Iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kebijakan praktik dan pola interaksi yang dapat mendukung organisasi tersebut.

1. Pengertian Iklim Organisasi

Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (2008) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Patterson, *et al.,* (2005) mengatakan Iklim organisasi lebih bersifat pada perilaku karyawan yang berorientasi pada iklim untuk kreativitas, inovasi, keselamatan, atau layanan, yang dapat ditemukan di tempat kerja. Iklim ini mewakili persepsi karyawan tentang kebijakan praktik dan prosedur

organisasi, pola interaksi dan perilaku selanjutnya yang dapat mendukung kreativitas, inovasi, keselamatan, atau layanan dalam organisasi tersebut.

Stinger dalam Wirawan (2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya (Lussier, 2005).

Al Shammari dalam Haryanti (2005) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Beberapa pendapat-pendapat para ahli diatas mengenai definisi dari iklim organisasi memberikan banyak wawasan penting dan dapat dikatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang cukup luas bagi satu perusahaan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Setiap elemen-elemen yang ada dalam suatu perusahaan harus dapat memberikan kontribusi yang baik agar perusahaan dapat memiliki iklim organisasi yang baik. Struktur, aturan dan juga sifat-sifat individu yang ada dalam suatu perusahaan harus berjalan selaras agar kondisi perusahaan tidak memiliki iklim organisasi yang buruk.

Pengendalian-pengendalian terhadap setiap hal yang mungkin berdampak negatif bagi perusahaan sangat perlu dihindari agar iklim organisasinya dapat selalu terjaga. Davis (2011) mengatakan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi ilklim organisasi yaitu:

a. Kualitas kepemimpinan

   Kualitas kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untu mencapai tujuan tertentu yang dipraktikan oleh pimpinan terhadap karyawannya.

b. Kepercayaan

   Kepercayaan adalah sesuatu yang dapat juga diberikan seorang pemimpin kepada karyawannya atau bawahannya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.

c. Komunikasi

   Komunikasi adalah proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi keatas, kebawah, dan kesamping dalam suatu organisasi.

d. Tanggung jawab

   Tanggung jawab adalah sikap yang ada pada pimpinan dan karyawannya terhadap kepemilikan perusahaannya.

e. Imbalan yang adil

   Imbalan yang adil adalah upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yaitu pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan, dan standar pengupahan komunitas.

f. Kesempatan

Kesempatan adalah suatu peluang yang diberikan pada setiap karyawan untuk meningkatkan kembali kinerja yang mereka miliki.

g. Pengendalian

Pengendalian adalah suatu cara atau metode yang diberikan oleh pimpinan agar perusahaan berjalan dengan baik.

3. Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi

Dalam Patterson, *et al.*, (2005) iklim organisai memiliki 4 dimensi dan elemen-elemen dimensi yang ada di dalamnya, yaitu:

a. Hubungan Manusia (*Human Relations*)

Hubungan manusia memiliki norma dan nilai yang terkait dengan rasa memiliki, kepercayaan, dan kohesinya dapat dicapai melalui cara-cara seperti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Koordinasi dan kontrol dicapai melalui pemberdayaan dan partisipasi, hubungan interpersonal bersifat suportif, kooperatif, dan rasa saling percaya. Beberapa hal yang menjadi elemen dalam dimensi ini adalah kesejahteran karyawan, otonomi, partisipasi, komunikasi, penekanan pada pelatihan, integrasi, dan juga dukungan serta pengawasan.

b. Proses Internal (*Internal Process*)

Dalam proses internal (fokus internal dan orientasi kontrol) penekanannya adalah pada stabilitas, dimana efek dari ketidakpastian lingkungan diabaikan atau diminimalkan. Koordinasi dan kontrol dapat dicapai dengan mematuhi aturan dan prosedur formal. Proses internal mewakili

birokrasi klasik. Ada dua hal yang menjadi elemen penting dimensi ini, yaitu formalisasi dan tradisi.

c. Sistem Terbuka (*Open System*)

Penekanan utama dalam sistem terbuka (fokus eksternal dan orientasi fleksibel) adalah pada kesiapan, perubahan dan inovasi, dimana norma dan nilai dikaitkan dengan pertumbuhan, perolehan sumber daya, kreativitas, dan adaptasi. elemen yang ada dalam dimensi ini adalah fleksibilitas, inovasi, fokus keluar, dan juga refleksivitas.

d. Tujuan Rasional (*Rational Goal*)

Penekanan utama dalam tujuan rasional (fokus eksternal dan orientasi kontrol) ada pada mengejar dan mencapai tujuan yang didefinisikan dengan baik, dimana norma dan nilai dikaitkan dengan produktivitas, efisiensi, pemenuhan sasaran, dan umpan balik kinerja. Elemen yang ada di dalam dimensi ini adalah kejelasan tujuan organisasi, upaya, efisiensi, kualitas, tekanan untuk memproduksi, dan juga umpan balik kinerja.

B. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai keadaan lingkungan tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menciptakan citra yang sebuah perusahaan.

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sutrisno (2010), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan

pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi. Samson, *et al.,* (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam pegawai dan lingkungan dimana mereka bekerja. Samsons, *et al*., (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menciptakan citra yang sangat jelas bagi sebuah perusahaan.

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya).

Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia salah satuya adalah penerangan cahaya di suatu perusahaan. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan bekerja (Manullang, 2000).

2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara

langsung maupun tidak langsung. Samson, *et al*. (2015) menjelaskan tentang indikator dari lingkungan kerja fisik, yaitu :

a. Furniture

   Indikator ini merupakan bagian yang berhubungan langsung dengan karyawan benda-benda yang termasuk seperti meja, kursi dan sebagainya sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan ketika bekerja dalam kantor.

b. Pencahayaan dan Sirkulasi Udara

   Intensitas pencahayaan yang tepat dapat membantu seorang karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan sirkulasi udara juga merupakan hal penting dalam lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi kesehatan karyawan yang berada di dalamnya.

c. Kebisingan

   Suara-suara yang terdengar sangat kencang atau ramai dapat mempengaruhi konsentarasi dari para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat terganggu.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitasnya yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Koopmans, *et al*., (2014: 331), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003).

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya setiap karyawan memiliki kemampuannya sendiri-sendiri untuk dapat memberika hasil yang cukup signifikan bagi suatu perusahaan. Jika perusahaan kompetitor mampu mencapai target tertentu, bagaimana HR akan berusaha mendorong karyawan untuk membantu perusahaan memenangkan persaingan. Produktivitas yang mereka berikan untuk perusahaan diharapakan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi karyawan menurut Robbins (2006) adalah:

a. Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

f. Komitmen

Komitmen merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keangotaannya dalam organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans, *et al*,. (2014) terdapat 3 indkator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

a. Kinerja Tugas

Kinerja tugas merupakan kemampuan seorang karyawan melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.

b. Kinerja Kontekstual

Merupakan perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan dimana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, menerima dan belajar dari orang lain.

c. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Merupakan perilaku yang dapat berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

D. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU

No	Penelti	Judul	Hasil penelitian
1	Patterson, *et al.*, (2005)	*Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation*	Secara khusus, penelitian ini percaya bahwa model nilai pesaing mengabaikan dimensi yang umum atau menjangkau keempat bidang nilai atau penekanan. Hasil yang signifikan di dapatkan dalam penelitian ini.
2	Samson, *et al.*, (2015)	*Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*	Hasil korelasi, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan dan juga efek positif pada kinerja karyawan di bank komersial di kota Nakuru.

TABEL 2.1 (LANJUTAN)

No	Penelti	Judul	Hasil penelitian
3.	Koopmans, *et al.*, (2014)	*Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis*	Secara umum, skala digunakan menunjukan kecocokan dengan model Rasch dan ukuran kepuasan. IWPQ 1.0 menunjukan peningkatan. Hasil dipercaya untuk mengukur pekerja disemua tingkat kemampuan.

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Penelitian terdahulu menunjukan bahwa iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian pertama yang dilakukuan oleh Patterson, *et al.*, (2005) dengan judul "*Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation"*. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang tersebar di seluruh Inggris dan dari berbagai sektor industri yang memiliki rata-rata karyawan sebanyak 260 orang. Secara keseluruhan, kuesioner yang lengkap diterima dari 6869 karyawan, yang merupakan 57,0 persen tingkat respons di seluruh sampel.

Skala Integrasi dalam dimensi iklim organisasi berkorelasi positif dengan penggunaan pemecahan masalah dan tim lintas fungsi ($r = 0,54$, $p<0,01$) dan peringkat sejauh mana kualitas total telah dilaksanakan ($r = 0.40$, $p<0,01$). Praktik ini dapat membantu memecah hambatan fungsional. Dengan hasil seperti ini dapat dikatakan iklim organisasi berhubungan dengan produktivitas atau kinerja seseorang.

Penelitian kedua dilakukan oleh Samson, *et al.*, (2015) dengan judul "*Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in*

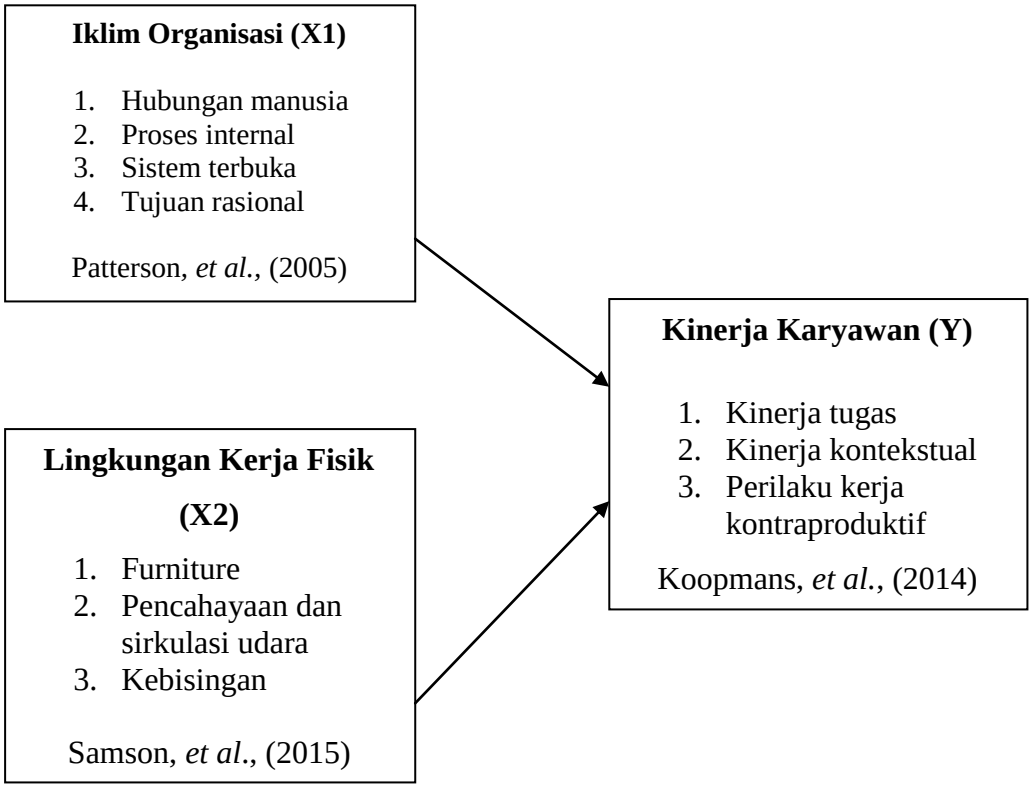
Nakuru Town" Lingkungan tempat kerja adalah sebuah konsep, yang telah dioperasionalkan dengan menganalisis sejauh mana karyawan memandang lingkungan terdekat sebagai pemenuhan kebutuhan intrinsik, ekstrinsik, dan sosial mereka serta alasan mereka bertahan dengan organisasi. Dari hasil korelasi, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan dan juga efek positif pada kinerja karyawan di bank komersial di kota Nakuru ($r = 0,224$, $\alpha = 0,01$) ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan tempat kerja dan kinerja.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Koopmans, *et al.,* (2014) yang berjudul "*Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis"* Sebanyak 1.424 pekerja Belanda dari tiga sektor pekerjaan (biru, merah muda, dan kerah putih) berpartisipasi dalam penelitian ini. Pertama, skor IWPQ berkorelasi dengan konstruk terkait (validitas konvergen). Kedua, perbedaan antara kelompok yang diketahui diuji (validitas diskriminatif). IWPQ 1.0 menunjukan peningkatan. Hasil dapat dipercaya untuk mengukur pekerja disemua tingkat kemampuan.

E. Rerangka Pemikiran

Peneliti dapat menjelaskan secara komprehensif variabel-variabel apa saja yang diteliti dan dari teori apa variabel-variabel diturunkan dan juga mengapa variabel-variabel itu saja yang diteliti dari uraian kerangka pemikiran.

Gambar 2.1 Rerangka pemikiran



F. Hipotesis

Menurut Margono (2004) hipotesis berasal dari kata *hypo* dan *thesis*. Hipo berarti kurang dari, sedangkan tesis berarti pendapat. Hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Dan hipotesis yang digunakan di dalam penelitian ini adalah:

1. **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

   Persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya dan membentuk iklim organisasi (Lussier, 2005). Dari literatur yang dibuat oleh Patterson, *et al.*, (2005) di dapatkan hasil bahwa iklim organisasi mempengaruhi sesuatu yang ada di dalam perusahaan

secara signifikan, literatur ini mengambil banyak perusahaan di dalam sampelnya sehingga dapat dikatakan bahwa literatur ini cukup baik. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Iklim organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik termasuk komponen lingkungan tempat kerja nyata yang terdiri dari tata ruang dan fungsi lingkungan (Kohun, 2002). Literatur yang dibuat oleh Ajala (2012) menunjukan hasil yang positif anatara lingkungan kerja yang kondusif otomatis membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jensis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2003), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003), sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2015).

B. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung. Objek penelitian ini difokuskan pada iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

C. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam peneitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut Oei (2010), data primer, yaitu data hasil yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diteliti (Sekaran, 2006). Peneliti mengumpulkan data primer melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Menurut Oei (2010), data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau hasil dari pengumpulan data atau informasi dari literatur dan referensi yang terkait dengan topik penelitian. Data sekunder terbagi menjadi dua atas dasar sumber penyediaannya, yaitu :

a. Data internal, bersifat *intern* data yang diperoleh dari objek penelitian. Misalnya data-data yang berhubungan dengan karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung
b. Data eksternal, yaitu data yang telah tersedia karena dikumpulkan pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian. Misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, *literature*, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

D. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013) Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah

mendapatkan data. Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam peneitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

   Wawancara dilakukan kepada Kasubbag personalia PDAM Way Rilau Bandar Lampung agar peneliti dapat mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam proses penelitian.

2. Kuesioner

   Kuesioner adalah metode penelitian di mana peneliti membuat pertanyaan atau pernyataan untuk mendapatkan informasi terkait dengan iklim organisasi, lingungan kerja fisik dan juga kinerja karyawan. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi	skor 5
Jawaban Setuju (S) diberi	skor 4
Jawaban Netral (N) diberi	skor 3
Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi	skor 2
Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi	skor 1

3. Observasi

   Observasi secara langsung untuk melihat dan mengetahu kondisi lingkungan kerja fisik yang ada di PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung.

4. Studi Kepustakaan

   Peneliti menggunakan tambahan penulisan yang berasal dari jurnal, *literature*, penelitian terdahulu dan juga buku-buku bacaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang. Populasi tersebut akan diteliti oleh peneliti untuk kemudian ditentuka berapa sampel yang akan diteliti. Populasi pada PDAM Way Rilau Bandar lampung adalah 243 karyawan.

Menurut Arikunto, ada beberapa cara yang bisa dijadikan sebagai teknik pengambilan sampel penelitian, yaitu jika suatu populasi penelitian jumlahnya kurang dari 100, maka lebih baik semua populasi itu diambil sebagai sampel. Penelitian ini merupakan penelitian sampel.

2. Sampel Penelitian

Seluruh karyawan PDAM Way Rilau Bandar Lampung berjumlah 243 orang. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Umar, 2007) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = sampel

N = populasi

e^2 = batas toleransi kesalahan

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase yaitu 5%

$$n = \frac{243}{1 + 243(0{,}05)^2}$$

$$n = 151{,}16$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus diatas maka ukuran sampel minimal adalah 151 karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah metode *probability sampling* dengan teknik *propotional stratified random sampling.*

TABEL 3.1 PENYEBARAN SAMPEL PENELITIAN

Bagian	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Direksi	$\frac{3}{243} \times 151$	2
Departemen SPI	$\frac{11}{243} \times 151$	7
Departemen Staf Ahli	$\frac{3}{243} \times 151$	2
Departemen Keuangan	$\frac{30}{243} \times 151$	19
Departemen Umum	$\frac{29}{243} \times 151$	18
Departemen Hukum dan Langganan	$\frac{48}{243} \times 151$	30
Departemen Litbang	$\frac{13}{243} \times 151$	8

TABEL 3.1 (LANJUTAN)

Departemen Produksi	$\frac{33}{243} \times 151$	20
Departemen Distribusi	$\frac{45}{243} \times 151$	28
Depatemen Perencanaan	$\frac{18}{243} \times 151$	11
Keamanan (Satpam)	$\frac{10}{243} \times 151$	6
Jumlah		151

Teknik yang digunakan adalah *propotional stratified random sampling* yaitu cara pengambilan sampel populasi atau anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional dari setiap elemen populasi yang dijadikan sampel dan pengambilan sampel dilakukan secara *random*.

F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu iklim orgnisasi (X_1), dan lingkungan kerja fisik (X_2) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti, atau memspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut (Nazir, 2005). Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel.

TABEL 3.2 DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran Variabel	Skala
Iklim Organisasi (X_1)	Iklim organisasi adalah persepsi karyawan tentang kebijakan praktik dan prosedur organisasi, pola interaksi dan perilaku selanjutnya yang dapat mendukung kreativitas, inovasi, keselamatan, atau layanan dalam organisasi tersebut. (Patterson, *et al.*, 2005)	1. Hubungan manusia 2. Proses internal 3. Sistem terbuka 4. Tujuan rasional (Patterson, *et al.*, 2005)	Skala likert (SS, S, N, TS, STS).
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	Lingkungan kerja fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menciptakan citra yang sangat jelas bagi sebuah perusahaan. (Samson, *et al*.,2015)	1. Furniture 2. Pencahayaan dan Sirkulasi Udara 3. Kebisingan (Samson, *et al*.,2015)	Skala likert (SS, S, N, TS, STS).
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. (Koopmans,*et al*., 2014)	1. Kinerja Tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja kontraproduktif (Koopmans, *et al.*, 2014)	Skala likert (SS, S, N, TS, STS).

Sumber: Data dioleh peneliti, 2018

Skala likert adalah skala yang mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu objek tertentu (Hermawan, 2005). Skala likert umumnya menggunakan lima tingkatan penilaian dengan susunan sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot atau skor 1
2. Tidak Setuju (TS) : diberi bobot atau skor 2
3. Netral (N) : diberi bobot atau skor 3
4. Setuju (S) : diberi bobot atau skor 4
5. Sangat Setuju (SS) : diberi bobot atau skor 5

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas, peneliti menggunakan analisis faktor. Menurut Santoso (2002), proses analisis faktor mencoba menemukan hubungan antar sejumlah variabel-variabel yang saling independen satu dengan yang lain sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal. Khusus untuk analisis faktor salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah nilai *Factor Loading* yang disyaratkan yaitu > 0,5. Penelitian ini mengahasilkan uji validitas 0,688 untuk variabel iklim organisasi, 0,741 untuk variabel lingkungan kerja fisik, dan 0,733 untuk variabel kinerja,

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0.6 yaitu :

$$Rii = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2}\right)$$

Keterangan :

Rii	= reliabilitas instrumen
k	= banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma^2 b$	= jumlah varian butir
σt^2	= varian total

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah:

a. Iklim organisasi dengan *Cronbach Alpha* bernilai 0,729 tergolong reliabilitas sangat tinggi.
b. Lingkungan kerja fisik dengan *Cronbach Alpha* bernilai 0,705 tergolong reliabilitas sangat tinggi.
c. Kinerja dengan *Cronbach Alpha* bernilai 0,796 tergolong reliabilitas sangat tinggi.

3. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2005) uji normalitas merupakan uji yang mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika sigma > 0,05. Pada peneitian ini nilai *sig.* variabel iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,136 yang artinya >0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

H. Metode Analisis Data

Analisis data untuk mengetahui dugaan pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

2. Analisis Data Kuantitatif

Metode analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penulisan ini yaitu metode analisis regresi linier berganda. Jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasikan, maka analisis regresi yang digunakan berkenaan dengan

analisis regresi berganda (Nazir, 2009). Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengukur pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung.

$$Y = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Iklim Organisasi

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik

a_0 = Konstanta

b_1 = Koofisien X_1

b_2 = Koofisien X_2

e = *Error*

I. Uji Hipotesis

Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena–fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2009). Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial (uji t).

1. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Variabel dikatakan berpengaruh apabila sig < α. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika t hitung > t tabel, maka Ha didukung, Ho tidak didukung

Jika t hitung < t tabel, maka Ha didukung, Ho didukung

Rumus Uji t:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan :

b = koefisien regresi variabel independen

σb = standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS.

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung, artinya apabila iklim dalam sebuah perusahaan dapat ditingkatkan kualitasnya maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim yang terbentuk akan sangat mempengaruhi karyawan yang berada dalam organisasi tersebut, sehingga iklim yang baik akan berpotensi meningkatkan kinerja yang dihasilkan sedangkan iklim yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut

B. Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung sebaiknya meningkatkan dan mengoptimalkan metode diskusi yang lebih baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung perlu meningkatkan intensitas penerangan pada ruangan yang masih minim pencahayaan, sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja karyawannya.
3. Karyawan PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung harus dapat menyeselesaikan pekerjaan secara baik dengan batasan waktu yang telah ditentukan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan keterbatasan penelitian dari penyebaran kuesioner yaitu terdapat beberapa responden yang tidak mengisi dengan lengkap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, sehingga kuesioner tidak dapat diolah.
2. Penelitian ini hanya sebatas iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja, hendaknya ruang lingkup penelitian diperluas, sehingga mampu mendapatkan hasil penelitian dengan tingkat generalisasi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Ajala, Emmanuel M.2012. The Influence Of Workplace Environment On Workers Welfare, Performance And Productiivity. *The African Symposium: An Online journal of the Africaan Educational Research Network.*

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: UNDIP.

Ghozali, Iman.2013.*Aplikasi Analisis Mltivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gomes, C Faustino.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Koopmans, Linda., Bernards, Claire M., Hildebrant, Vincent H., De Vet, Henrica C.W., dan Van der Beek, Allard J. 2014. Construct Validity of the Individual Work Performance Qustionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine. 56 (3), 331-337.*

Lussier, N, Robert. 2005. *Human Relation in Organization*. Apllication and Skill Building. New York: Mc Graw Hill.

Manullang, Marihot. 2000. *Manajemen personalia.* Cetakan kedua. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.

Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Mohammad Nazir, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Patterson, West, Shackleton, Dawson, Lawthom, Maitlis, Robinson, Wallace. Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. 26, 379–408 (2005).*

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* , Jakarta: Salemba Empat.

Samson, Gitahi N., Waiganjo, Maina., Koima, dan Joel. 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89.*

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2005. Metode *Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Umar, H. 2007. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.