

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam suatu organisasi. Segala aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat peran sumber daya manusia yang sangat penting, maka suatu perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan-karyawannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Seseorang dalam melakukan kerja sangat tergantung pada kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. Kemampuan dalam *skill* yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, hal ini dapat dilihat dari peningkatan produksi, saran, teknologi, dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri. Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak aspek penunjang dan pendukung proses berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah

karyawan peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut sangat penting diperhatikan agar pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan pada perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dan memperlancar pencapaian tujuan perusahaan.

Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendaya gunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Sumberdaya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan kinerja maka lingkungan kerja harus diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari

lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Dari kerangka pemikiran dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila lingkungan kerja di tempat kerja menyenangkan dan nyaman, maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang artinya apabila lingkungan kerja karyawan karyawan di tempat kerja nyaman dan aman maka karyawan akan bekerja dengan senang hati dan puas.

Lingkungan kerja yang aman dan kondusif akan mempengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan merasa aman dan nyaman maka secara otomatis kinerja karyawan tersebut akan meningkat, pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut akan dikerjakan sesuai target karena tidak perlu merasa was was terhadap lingkungan sekitar tempat kerja. Apabila karyawan mampu melakukan pekerjaan yang dibebankan maka tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan rencana.

PLTU Sektor Labuhan Angin 2 x 115 MW Sibolga merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan energi listrik. Dari pengamatan pendahuluan ditemukan fenomena bahwa terdapat banyak karyawan kurang berupaya memberikan hasil yang terlihat dari nilai prestasi kerja pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
PLTU Sektor Labuhan Angin 2 x 115 MW Sibolga
Nilai Kinerja Karyawan
Tahun 2017-2018

2017		2018	
Kesiapan HCR dan OCR		Kesiapan HCR dan OCR	
Target	Realisasi	Target	Realisasi
4,27	4,27	4,45	4,04
4,27	4,27	4,45	4,3

Sumber: PLTU Labuhan Angin 2 X 115 MW Sibolga

Dari Tabel 1.1 secara rata-rata nilai kinerja karyawan pada perusahaan selama 2 tahun terakhir tergolong pada kategori baik. Dikarenakan kerja yang profesional dalam meningkatkan kualitas mutu perusahaan, bahan penilaian dalam pencapaian kualitas perusahaan seperti:

1. Kesiapan Human Capital Readiness (HCR)
 - a. Maturity Level
 - b. KPI 1 (sertifikasi+pembelajaran+penugasan)
 - c. KPI 2
2. Organization Capital Readiness (OCR)
 - a. Kesiapan Budaya Kerja
 - b. Kesiapan Hubungan Industri
 - c. Kesiapan Leadership
 - d. Kesiapan Aspek Alignment
 - e. Kesiapan Teamwork

Dengan adanya penilaian kinerja yang diberikan perusahaan dan pimpinan terhadap karyawan maka kinerja seorang karyawan akan meningkat. Kesiapan merupakan faktor stimulasi bagi seorang karyawan untuk bekerja. Kesiapan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan disiplin kerja, Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Karyawan yang disiplin atau taat kepada peraturan biasanya yang kinerjanya sangat baik dalam perusahaan.

Salah satu meningkatnya kinerja karyawan bagian SDM pada PLTU Sektor Labuhan Angin 2 x 115 MW Sibolga adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung aktivitas kerja karyawan terutama akibat kurang harmonisnya dalam hubungan antara sesama karyawan dan hubungan karyawan dengan manajemen. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan menurunnya kinerja dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dijadikan permasalahan penelitian mengenai **“Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) di Labuhan Angin Kabupaten Tapanuli Tengah Jalan Sibolga-Barus”**

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang permasalahan di atas maka dalam penelitian ini, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan bagian SDM PLTU Labuhan Angin Sibolga ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian SDM PLTU Labuhan Angin Sibolga ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan meneliti seberapa besar pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan. Dengan ditelitinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan juga akan menjawab permasalahan kinerja yang dialami perusahaan. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan lingkungan kinerja karyawan pada PLTU Sektor Labuhan Angin 2 x 115 MW Sibolga.

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kinerja karyawan bagian SDM PLTU Labuhan Angin
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian SDM PLTU Labuhan Angin

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, peneliti ini dapat dijadikan sumber wawasan dan pertimbangan dalam penilaian terhadap karyawan.

2. Bagi peneliti, peneliti ini dapat dijadikan sebuah pengalaman semasa kuliah yang dapat diterapkan dalam dunia kerja.
3. Bagi kalangan akademisi, peneliti ini diharapkan dapat memberikan referensi yang baru mengenai kompetensi karyawan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun untuk membuat sesuatu yang lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Selain itu skill juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan kedalam praktik sehingga akan terciptanya kinerja yang diinginkan. *Skill* (keterampilan) pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya keulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik.

Keterampilan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk meningkatkan manajemen perusahaan, *Human capital* (peran pegawai) yang *strategic* akan memfokuskan pada produktivitas perilaku pegawai dalam organisasi. Perilaku *strategik* adalah perilaku produktif yang secara langsung mengimplementasikan strategi organisasi. Keterampilan atau sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu pengembangan skill (keterampilan) juga harus diusahakan dalam pengembangan pegawai. Adanya perbedaan dalam objek pengembangan yaitu pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai akan membawa konsekuensi pada metode-metode pengembangannya sumber daya manusia.

Seorang pegawai harus memiliki skill sebagai kemampuan keterampilan saat diperintahkan oleh pimpinan untuk mampu melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan. Pengetahuan dari seorang pegawai terhadap pelaksanaan tugasnya dengan baik, apabila seorang pegawai mampu menjalankan dan mengerjakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya dan dapat diselesaikannya dengan baik dan tepat. Dilihat dari keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai tersebut,

dengan cara meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja serta strategi *skill* (keterampilan) pegawai yang akan mempengaruhi keahlian dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Lian (2013:17) menyatakan Keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan . Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek. Sedangkan menurut Irianto (2010:76) menyatakan **“keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, *motoric*, *perceptual* dan bahkan *social abilities* seseorang”**. Sedangkan menurut Iverson (2011:133) menyatakan **“bahwa selain *training* yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat”**.

Dengan demikian keterampilan kerja merupakan peran sangat penting dalam mengembangkan *skill* sebagai bekal dalam memperoleh dan menghasilkan prestasi bekerja dalam mencapai tujuan yang maksimal.

2.1.1 Jenis keterampilan kerja

Aktivitas perusahaan dalam keterampilan menjadi hal yang sangat penting terutama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Beragam keterampilan serta juga pengalaman kerja juga turut menjadi sebuah penilaian tersendiri. Beberapa keterampilan yang biasanya diinginkan oleh perusahaan. Keterampilan kerja terdiri dari :

a. Hard Skill

“Pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang”.

b. SOFT Skill

“Sebuah istilah dalam sosiologi tentang EQ (Emotional Intelligence Quotient) seseorang, yang dapat dikategorikan / klusterkan menjadi kehidupan social, komunikasi, berturut bahasa, kebiasaan, keramahan, optimal”.

Secara garis besar keterampilan kerja terbagi menjadi 5 yaitu:

1. Keterampilan teknik (Technical Skills)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melakukan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang spesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan Administratif

Keterampilan administrative merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

3. Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan dan mempengaruhi para pekerja baik secara individual maupun kelompok.

4. Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpersi informasi yang diterimah dari berbagai sumber. Ini mencakup melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dan tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrrasian dan pengkordinasiaan sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

5. Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostic berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan keputusan melalui analisa dan pengujian hakekat dari suatu kondisi-kondisi

khusus. Keterampilan diagnostic dapat dimaksudkan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi *tertentu* melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta-fakta”

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Dalam manajemen sumberdaya manusia produktivita karyawan merupakan variabel teragantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) yang merumuskan bahwa

- *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2 Indikator Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan aspek yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Guna meningkatkan keterampilan kerja, disamping dilakukan melalui pendidikan formal, dapat juga dilakukan dengan memberikan pelatihan –pelatihan. Tujuan

dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan keterampilan kerja, peningkatan penguasaan alat dan metode-metode baru. Latihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah suplemen dari pendidikan. Sasaran dari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreatifitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan di lingkungan pendidikan dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

Keterampilan kerja seseorang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan tugas/pekerjaan. Keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut:

1. Pendidikan

Bimbingan agar memiliki kemampuan dalam hal membuat atau menciptakan sesuatu untuk melakukan kegiatan atau hal yang baik dan cermat terhadap sumber-sumber yang ada dilingkungannya.

2. Kemampuan

Skill atau keterampilan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun untuk membuat sesuatu yang lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai pekerjaan dalam perusahaan.

3. Akal dan Ide kreatif

Dalam organisasi perusahaan membutuhkan akal dan ide kreatif untuk meningkatkan mutu kualitas perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang secara profesional.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktivitasnya akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen lingkungan. Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu dari tempat dijalankannya aktivitas keseharian selain di rumah. Yang membedakan, yakni kegiatan di dalamnya dipengaruhi system atau prosedur kerja yang sejalan dengan aturan-aturan perusahaan. Selain sebagian sarana pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja juga sebagai wadah bersosialisasi dengan rekan-rekan kerja lainnya.

Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja akan mendukung pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan adanya peringatan dan tanda bahaya di tempat kerja yang membuat karyawan bekerja lebih hati-hati karena lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan motivasi kerja karyawan

Menurut Sedamayanti 2009, **“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”**. Sedangkan menurut Nitisemito mengemukakan, **“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”**.

Dengan demikian lingkungan kerja merupakan peranan penting dalam menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat dan dapat mencapai tujuan yang maksimal.

2.3.1 Jenis Lingkungan Kerja

Aktivitas perusahaan dalam kesehariannya tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja. Umumnya kerja perusahaan dapat berupa lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Menurut Sule dan Saefullah. Lingkungan kerja perusahaan terdiri dari:

a. Lingkungan Internal

Meliputi kekuatan dari dalam perusahaan seperti tingkat dalam organisasi modal yang dimiliki.

b. Lingkungan Eksternal

Meliputi seluruh kekuasaan luar yang mempengaruhi perusahaan seperti pelanggan, pesaing, dan sumber daya manusia”.

Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikaitkan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Munandar 2010, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah:

1. Iluminasi (Penerang)

2. Warna

3. Kebisingan

4. Musik

Kondisi lingkungan kerja harus membutuhkan ruangan yang nyaman supaya pegawai nyaman dalam bekerja untuk dapat konsen dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik harus dapat menimbulkan kenyamanan karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja seperti:

1. Penerangan

Bekerja dalam ruangan yang terang akan berbeda dengan bekerja dalam ruangan yang remang-remang cahayanya. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi ialah: kadar cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyalurkan.

Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerang. Memberikan cahaya penerang pada suatu daerah kerja yang lebih tinggi kadar cahayanya dari pada daerah yang mengelilinginya akan menimbulkan kelelahan mata (*eyestrain*) setelah jangka waktu tertentu. Sinar yang menyilaukan merupakan faktor lain yang mengurangi efisiensi visual dan meningkatkan ketegangan mata. Sinar yang menyilaukan dapat ditimbulkan langsung oleh bidang-bidang yang memiliki pementulan sinar yang tinggi.

2. Warna

Era kaitanya dengan iluminasi penggunaan warna pada ruangan dari peralatan kerja. Banyak orang memberikab makna yang tinggi kepada penggunaan warna dan kombinasi warna yang tepat untuk ruang-ruangan di rumah, kantor, dan pabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja.

3. Kebisingan

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Namun batasan seperti ini kurang memuaskan, karena tidak ada dasar yang jelas untuk menyatakan kapan sesuatu bunyi tidak diinginkan. Dalam kehidupan sekarang ini bising merupakan keluhan yang banyak di dengar.

Orang merasa kebisingan oleh banyaknya suara yang ditimbulkan oleh ramainya lalu lintas, oleh suara mesin, oleh kerasnya suara radio, TV, *Cassette recorder*, dan sebagainya. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat kita menjadi tunarunggu

4. Musik

Sebagaimana halnya dengan warna, banyak yang berpendapat bahwa music yang mengiringi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawannya. Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, rutin dan monoton, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif, Musik menjadi suara yang bising dan mengganggu.

2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi mutlak diperlukan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi atau perusahaan, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Berdasarkan penjelasan di atas, mak dapat di kemukakan beberapa indicator lingkungan kerja

Yang menjadi indicator lingkungan kerja menurut sedarmayati adalah :

Lingkungan Kerja Fisik

- 1. Penerangan**
- 2. Suhu Udara**
- 3. Suara Bising**
- 4. Penggunaan Warna**
- 5. Ruang gerak yang diperlukan**
- 6. Keamanan Kerja**
- 7. Sirkulasi udara di tempat kerja**

Lingkungan Kerja Non Fisik

- 1. Struktur Organisasi**
- 2. Desain Pekerjaan**
- 3. Pola Kepemimpinan**
- 4. Pola Kerja Sama**
- 5. Budaya Organisasi**

Didalam ruang lingkup kerja dibutuhkan ruangan yang nyaman supaya karyawan dapat konsen dalam bekerja dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Ruang lingkup kerja yang nyaman harus dipenuhi dengan :

Lingkungan kerja fisik

1. Penerangan /Cahaya

Cahaya atau penerang sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikaitkan kotoran apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampuran dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dan mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisiensi sehingga produktivitas kerja meningkat

4. Penggunaan Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan dicernakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia

5. Ruang Gerak Yang Diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlukan diperhatikan adanya keadaan. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga. Satuan petugas Keamanan (SATPAM)

7. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja

Lingkungan Non fisik

1. Struktur tugas

Struktur tugas menunjukkan bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan, sehingga ada kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal “siapa yang bertanggung jawab kepada siapa”

2. Desain pekerjaan

Fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasi

3. Pola Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya

4. Pola kerja sama

Pola kerjasama merupakan bentuk hubungan antara karyawan dalam perusahaan, yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap suatu tugas

5. Budaya Organisasi

Seperangkat asumsi atau system keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo bahwa:

“Penilaian kinerja merupakan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah dapat dilakukan sesuai jadwal yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai yang telah diharapkan”

Menurut Wilson Bangun

“Penilaian kinerja ialah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang baik atau berkinerja yang rendah”.

2.5.1 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari Kemampuan (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam

mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Para ahli memberikan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dikemukakan Amstorong dan Baron dalam Wibowo yaitu sebagai berikut:

1. **Personal Factors**, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, memotivasi dan komitmen individu.
2. **Leadership factors**, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. **Team factors**, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
4. **System factor**, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi
5. **Contextual / Situasion factors**, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan, dan perubahan lingkungan internal dan eksternal”

2.6 Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator kinerja Menurut Siagian 2011, unsur-unsur kinerja yang menjadi indicator adalah:

1. **Keterapan waktu penyelesaian pekerjaan**
2. **Kualitas hasil kerja**
3. **Inisiatif mengatasi kesulitan**
4. **Kerjasama**
5. **Loyalitas**

Didalam perusahaan karyawan harus memiliki dan menankan sikap professional dalam melaksanakan tugas maka dibutuhkan sikap pegawai seperti:

1. **Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan**
Karyawan melaksanakan tugas yang dibebankan kepada dirinya dengan tepat waktu dan berupaya meningkatkan hasil yang dicapai pada setiap waktu.

2. Kualitas hasil kerja
Karyawan berupaya memenuhi standar kualitas pekerjaan dan memberikan hasil kerja dengan kualitas terbaik.
3. Inisiatif mengatasi kesulitan
Mampu membuat inisiatif dalam mengatasi kesulitan atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.
4. Kerjasama
Karyawan mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan
5. Loyalitas
Karyawan taat segala peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.6.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan bukan hanya dinilai dari hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa dan kepemimpinan. Penilaian kerja selain digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah juga mengukur kemajuan dalam bekerja dan kemungkinan pegawai untuk dipromosikan.

Menurut Handoko bahwa **“Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Kegiatan ini memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka”**.

Menurut Mathis dan Jackson **“Penilaian kinerja terdiri dari proses-proses mengidentifikasi, mendorong , mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja pada pegawai”**.

Sedangkan Wursanto mengatakan bahwa **“Penilaian kinerja adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat yang berwenang”**.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi perilaku, hasil kerja dan kedisiplinan yang digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.

Fokusnya adalah untuk mengetahui sebagai produktif seorang pegawai dan apakah dia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. Melaksanakan penilaian kinerja ditentukan standar kerja sebagai pedoman dalam menentukan pegawai yang berprestasi.

2.7 Tinjauan Empiris

Beberapa penelitian yang relevan mengenai pengaruh keterampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Di Labuhan Angin Tapteng Jalan Sibolga-Barus sebagai berikut:

1. RAFAEL Manullang (2015) dalam penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Drivre 1 Sumatra Utara.”** Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa indicator lingkungan kerja (X) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dari hasil perhitungan uji t (uji parsial) dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,074 dan t_{tabel} 1,674. Dengan demikian H_1 diterima H_0 ditolak.

Hasil analisis uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 55,470 sedangkan F_{tabel} sebesar 4,08. Yang artinya H_1 ditolak H_2 diterima, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh nyata terhadap kinerja. Pada pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh 67,30% dan sisanya 32,70% yang dijelaskan variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa indicator X_1 dan X_2 mempunyai hubungan yang positif terhadap dan signifikan terhadap Y. Hasil persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang

positif terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,322 sedangkan variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja dengan koefisien sebesar 0,866. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa faktor yang dominan mempengaruhi Kinerja adalah komunikasi dengan koefisien sebesar 0,866.

2. BERTA IMELDA Tarigan (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera**”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Berdasarkan analisis Regresi Sederhana $Y = 26,074 + 0,31X$ dari persamaan tersebut berarti semakin baik / kondusif lingkungan kerja maka produktivitas kerja juga meningkat.

Pada uji t menunjukkan bahwa $t_{\text{tabung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,858 > 2,008$, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) karyawan.

Koefisien Determinal (R^2) sebesar 0,226 yang berarti variabilitas variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel lingkungan kerja sebesar 0,226 atau 22,6% sedangkan sisanya 77,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu diantaranya adalah tempat penelitian, jumlah sampel dan populasi, teknik pengambilan sampel.

2.8 Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai segala pelaksanaan segala aktivitas perusahaan. Kinerja diartikan sebagai keseluruhan hasil yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien bergantung dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menjaga dan bahkan meningkatkan kinerja karyawannya demi pencapaian tujuan perusahaan

yang telah ditetapkan. Adapun faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja yaitu keterampilan dan lingkungan kerja.

Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan/kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja dalam ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik

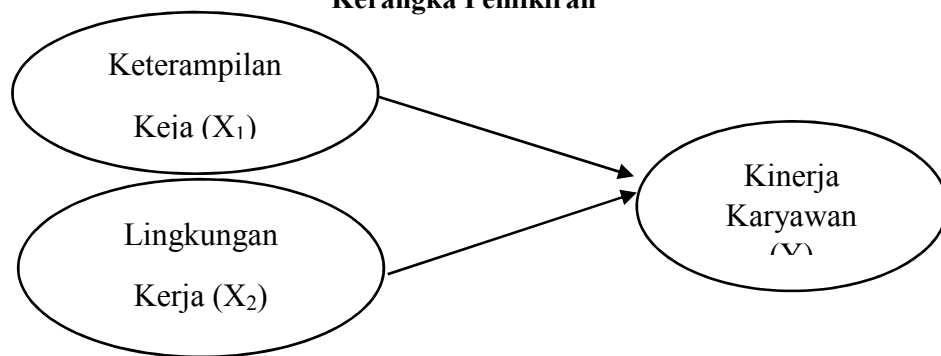
Lingkungan kerja adalah kehidupan social, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yang sangat erat hubungannya dengan lingkungan kerja, yaitu pewarnaan, keamanan dan kebisingan. Jika semua itu diperhatikan, secara langsung maupun tidak langsung akan memperbaiki kinerja dari pada karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu system produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dalam lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya kinerja karyawan akan meningkat.

Untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan lingkungan kinerja karyawan maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Keterampilan dan lingkungan kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel independent). Sedangkan kinerja karyawan adalah sebagai variabel terikat (variabel dependent), maka hubungan anatar variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.9 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulisan mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan

Sementara bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut **“keterampilan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLTU Labuhan Angin Sibolga”**.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.5 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif korelasional dengan pendekatan Kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh keterampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Labuhan Angin Tapteng Jalan Sibolga – Barus.

1.6 Populasi dan Sampel

1.6.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian SDM pada Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Labuhan Angin Tapteng Sibolga yang berjumlah 126 orang tenaga kerja

1.6.2 Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sugiyono mengatakan bahwa **“Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”**. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin, sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Tujuannya adalah untuk memperoleh responden yang sesuai dengan topic penelitian ini

Di mana :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Standar error

Standar error ditentukan sebesar 10 %. Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{126}{1+126(0,1)^2}$$

$n = 52$ Jumlah Karyawan

Sampel dari jumlah pegawai PLTU Labuhan Angin bagian SDM adalah sebanyak 52 orang karyawan.

1.7 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu menentukan sampel berdasarkan tujuan penelitian sesuai dengan kriteria yang ditentukan (Sugiono 2017:85) Kriteria pengambilan sampel yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bagian pegawai SDM PLTU Labuhan Angin dalam keterampilan dan lingkungan kerja.

1.8 Jenis Data Penelitian

Didalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan

1.9 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuisisioner (*questionnaire*) yang diberikan, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara testruktur diberikan pada karyawan yang dijadikan sampel.

2. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data dengan melakukan Tanya jawab dengan pertanyaan tidak terstruktur kepada pihak yang berhak dan berwenang menangani kepegawaian pada Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Labuhan Angin Sibolga.
3. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data mempelajari data yang diperoleh melalui data-data dari Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Labuhan Angin Sibolga.
4. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan para karyawan perusahaan.

1.10 Defenisi Operasional

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe recorder untuk merekam hasil wawancara (Tanya jawab) dengan pihak yang berwawancara dalam perusahaan, dan angket yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel yang diukur dengan skala likert. Defenisi operasional masing-masing.

Tabel 1.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Keterampilan Kerja (X ₁)	Keterampilan yaitu merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktifitas atau pekerjaan	1. Pendidikan 2. Kemampuan 3. Akal dan Ide Kreatif	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, dan	* Lingkungan kerja fisik 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna	Skala Likert

	pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok	5.Ruang Gerak yang diperlukan 6.Keamanan Kerja 7.Sirkulasi udara tempat kerja * Lingkungan kerja Non fisik 1. Struktur tugas 2. Desain Pekerjaan 3.Pola Kepemimpinan 4. Pola kerja sama 5.Budaya Organisasi	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Ketepatan Waktu penyelesaian 2. Kualitas Hasil Kerja 3.Inisiatif Mengatasi Kesulitan 4. Kerjasama 5. Loyalitas	Skala Likert

Sumber: Diolah Penulis (2019).

1.11 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala social. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik total untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap

variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan adalah :

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat setuju (SS) | = 5 |
| 2. Setuju (S) | = 4 |
| 3. Ragu-ragu (R) | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

1.12 Metode Analisi

1.12.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dalam kuesioner.

Sedangkan reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable.

Uji Validitas Untuk mengetahui validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan R_{hitung} dengan R_{tabel} . Apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.

1.12.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Setelah semua pertanyaan valid semua, analisis dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

1.12.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan simetris tidanya distribusi data. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah group mempunyai varians yang sama diantara group tersebut yang disebut homoskedastisitas atau tidak mempunyai varians yang sama yang disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas.

1.12.4 Metode Analisis Data

a. Persamaan Regresi

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja adalah regresi linier sederhana dengan persamaan umum:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Diminta \hat{Y} = Kinerja karyawan

X_1 = Keterampilan

X_2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

b. Uji t

Untuk melihat pengaruh X terhadap Y dilakukan Uji-t sebagai berikut, dengan kriteria pengujian

$t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya variabel X berpengaruh nyata terhadap variabel Y.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak, H_2 diterima, artinya variabel X berpengaruh nyata terhadap variabel Y.

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya variabel X tidak berpengaruh nyata terhadap variabel Y.

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ H_0 diterima, H_2 ditolak, artinya variabel X tidak berpengaruh nyata terhadap variabel Y.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 menjelaskan seberapa besar pengaruh variable keterampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi berkisaran antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai koefisien diterminasi yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi pada variabel tidak bebas.