

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (Persero)
DISTRIBUSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh:

Radian Danu Saputra



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2017**

ABSTRAK

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (Persero)
DISTRIBUSI LAMPUNG**

Oleh:

Radian Danu Saputra

Kinerja karyawan merupakan sebuah indikator keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah kompetensi karyawan dan lingkungan kerja. Kompetensi merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh karyawan agar dapat terus bertahan dalam sebuah persaingan. Karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja dengan cara menyesuaikan diri dengan lingkungan dimana tempat mereka bekerja.

PT PLN (Persero) Distribusi Lampung bertugas untuk mengelola pendistribusian dan penjualan tenaga listrik kepada konsumen di Lampung. Masalah yang terdapat di PT PLN (Persero) Distribusi Lampung yaitu menurunnya penjualan listrik pada tahun 2015 yang disebabkan oleh maraknya pencurian listrik serta pada faktor lingkungan kerja yang disebabkan oleh kurang nyamannya suhu ruangan dan tingkat kebisingan. Permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung. Hipotesis yang dirumuskan yaitu kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan uji statistik yaitu analisis regresi berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kemampuan pengelolaan sumber daya, kualitas sarana dan prasarana, serta meningkatkan inisiatif karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kata kunci: Kompetensi karyawan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF EMPLOYEES 'COMPETENCY AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT PLN (Persero) DISTRIBUTION OF LAMPUNG

By:

Radian Danu Saputra

Employee performance is an indicator of the success of an employee in doing his job. Many factors affect the performance of an employee, including the competence of employees and the work environment. Competence is the main capital that must be owned by employees in order to continue to survive in a competition. Employees are expected to be able to improve performance by adapting to the environment in which they work.

PT PLN (Persero) Distribution Lampung duty to manage distribution and sales of electricity to consumers in Lampung. The problem in PT PLN (Persero) Lampung Distribution is the decrease of electricity sales in 2015 caused by the rise of electricity theft as well as on the work environment factors caused by less comfortable room temperature and noise level. These problems can affect employee performance as well as overall company performance.

The research aims to examine the influence of employee competence and work environment on employee performance of PT PLN (Persero) Lampung Distribution. Hypothesis formulated that employee competence have an effect on to employee performance, work environment influence to employee performance, and employee competence and work environment together influence to employee performance of PT PLN (Persero) Lampung Distribution. Methods of data collection using questionnaires with statistical tests of multiple regression analysis.

The result of the analysis shows that employee competence has a significant positive effect on employee performance, work environment has a significant positive effect on employee performance, and employee competence and work

environment together have a significant positive effect on employee performance. The company should improve the capability of resource management, the quality of facilities and infrastructure, and increase employee initiatives so as to improve its performance.

Keywords: Employee competency, work environment, employee performance

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (Persero)
DISTRIBUSI LAMPUNG**

Oleh:

Radian Danu Saputra

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
BANDARLAMPUNG
2017**

Judul Skripsi

**: PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PLN (Persero)
DISTRIBUSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: Radian Danu Saputra

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1311011118

Jurusan

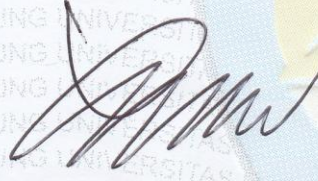
: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

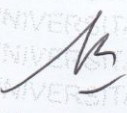
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.
NIP 19650307 199103 1 001


Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.
NIP 19851017 200812 2 006

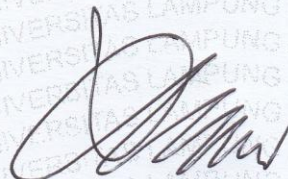
2. Ketua Jurusan Manajemen


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

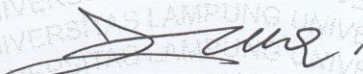
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.



Sekretaris : Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.



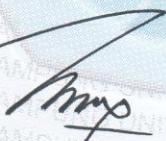
Penguji Utama : Yuningsih, S.E., M.M.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 19 Juli 2017

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Radian Danu Saputra

NPM : 1311011118

Dengan ini menyatakan bahwa skripsib yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung” adalah benar hasil karya saya sendiri. Skripsi ini tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain atau mengakui hasil pemikiran orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri dengan tidak menyebutkan penulis aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandarlampung, Juli 2017

Yang membuat pernyataan,



Radian Danu Saputra

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Radian Danu Saputra dilahirkan di Batangharjo pada 15 September 1994. Penulis adalah anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Sujito dan Ibu Suharti.

Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 2 Banarjoyo pada tahun 2007 lalu melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Metro yang diselesaikan pada tahun 2010 dan pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Metro hingga selesai pada tahun 2013. Tahun 2013 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Lampung dan memilih masuk ke konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 60 hari di Kampung Tri Tunggal Jaya, Kecamatan Banjar Margo, Kabupaten Tulang Bawang.

MOTTO

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran.”

(Q.S. Al-Ashr)

“Keberuntungan adalah sesuatu dimana persiapan bertemu dengan kesempatan”

(Oprah Winfrey)

“Bekerja keraslah, karena bakat alami yang baik saja tidak cukup”

(Usui Yuuta)

“Akan ada balasan untuk orang yang tepat waktu”

(Radian Danu Saputra)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahrabbi'l'amin

Terima kasih atas sepercik keberhasilan yang Engkau hadiahkan padaku ya Rabb

Ku persembahkan karya kecil ini...

Untuk Kedua Orang Tuaku, Bapak Sujito dan Ibu Suharti

Papa dan Mama yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusyuk selain do'a yang terucap dari kedua orang tua.

Terima kasih atas segala do'a, dukungan dan pengorbanan yang telah engkau berikan. Terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk bapak dan ibu tercinta.

Keluarga Besar Manajemen 2013

dan

Almamaterku Tercinta

SANWACANA

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur selalu peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, ridho dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung”**.

Pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi.

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. Rr. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Prakarsa Panji Negara, S.E., M.E., selaku Pembimbing akademik yang telah membimbing Peneliti selama masa perkuliahan.
4. Ibu Yuningsih, S.E.,M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, dan sebagai Penguji utama yang

telah bersedia menguji, memberikan saran, kritik serta nasehat, juga ilmu yang bermanfaat.

5. Bapak Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A., selaku Pembimbing utama yang telah membimbing, memberikan saran, meluangkan waktu, dan memberikan sumbangan pemikiran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Zainnur M. Rusdi, S.E.,M.Sc., selaku Pembimbing pendamping yang telah membimbing, memberikan saran, meluangkan waktu, dan memberikan sumbangan pemikiran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak/Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
8. Terkhusus untuk Papa dan Mama, terima kasih atas kasih sayang, motivasi, dukungan dan do'a yang diberikan hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kakakku Yuhana Septena Sari dan Mas Amin serta Noviana Silvia dan Mas Jito Jr., yang telah memberikan do'a dan bantuan baik secara moril maupun materil.
10. Keponakanku Funny Zahwa Sherlya, Azzila Kirana Putri, dan Maula Afif Cesare Hayfa yang telah memberikan keceriaan serta pelipur lara.
11. Kepada Pak Adi dan Mbak Fara, terimakasih atas bantuan dan kesediaannya dalam membantu menyelesaikan penelitian di PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.
12. Sahabat-sahabat terbaikku Cici Shabrina, Tia Fatma, Muhammad Agus, Marcus Ardiyanto, Andi Triwibowo, Edwin Saputro, Nur Rokhim, dan Galuh Sandi, terima kasih atas semangat yang kalian berikan selama ini.

13. Rasyid, Fredi, Anton, Ivan, Wahyu, Ahmad, Riyan, Guntur, serta teman-teman SSd yang telah menemani selama tinggal di Bandar Lampung.
14. Teman-teman terbaik selama menyusun skripsi, Aziz Ibnu, Benedictus Ricky, Toni Munandar, Furqon D. Cahya, Andhi Febisatria, Frederikus Dimas, Reykel Febrian, dan I Gusti Agung terima kasih dan semoga kita selalu sukses.
15. Teman-teman Manajemen angkatan 2013 dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
16. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan.

Peneliti menyadari bahwa pada skripsi ini masih banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang peneliti miliki, untuk itu Peneliti sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga dapat melengkapi kekurangan dari skripsi ini.

Akhirnya tiada kata yang indah selain do'a, semoga seluruh sumbangsih yang telah diberikan menjadi catatan amal baik dan mendapat pahala dari Allah SWT, semoga semua urusan kita dipermudah oleh Allah SWT dan semoga skripsi ini akan dapat bermanfaat bagi pembaca dan pecinta ilmu pengetahuan.

Bandarlampung, Juli 2017

Peneliti

Radian Danu Saputra
NPM.1311011118

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kompetensi Karyawan	17
2.1.1 Pengertian Kompetensi Karyawan	17
2.1.2 Dimensi Kompetensi Karyawan	18
2.2 Lingkungan Kerja	19
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.2.2 Dimensi Lingkungan Kerja	20
2.3 Kinerja Karyawan	22
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	22
2.3.2 Dimensi Kinerja Karyawan	24
2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.5 Kerangka Pemikiran	27
2.6 Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	29
3.2 Sumber Data	29
3.3 Metode Pengumpulan Data	30
3.3.1 Kuesioner (Angket)	30
3.3.2 Studi Kepustakaan	31
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Sampel	31
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	33
3.6 Uji Instrumen Penelitian	34
3.6.1 Uji Validitas	34
3.6.2 Uji Reliabilitas	35
3.6.3 Uji Normalitas	35
3.7 Metode Analisis	36
3.7.1 Deskripsi Hasil Survei	36
3.7.2 Analisis Kuantitatif	36
3.8 Pengujian Hipotesis	37
3.8.1 Uji t (parsial)	37
3.8.2 Uji F (simultan)	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden	40
4.2 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas	43
4.2.1 Uji Validitas	43
4.2.2 Uji Reliabilitas	45
4.2.3 Uji Normalitas	48
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian	49
4.3.1 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kompetensi Karyawan (X1)	49
4.3.2 Deskripsi Pernyataan Reseponden Variabel Lingkungan Kerja (X2)	53

4.3.3 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel	
Kinerja Karyawan (Y)	56
4.4 Analisis Kuantitatif	59
4.5 Uji Hipotesis	60
4.5.1 Uji t (Parsial)	60
4.5.2 Uji F (Simultan)	62
4.6 Pembahasan	64
4.6.1 Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung	64
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung	65
4.6.3 Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung	66

BAB V SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

5.1 Simpulan	68
5.2 Saran	68
5.3 Keterbatasan Penelitian	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2015	7
Tabel 2. Tingkat pendidikan Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2015	8
Tabel 3. Jumlah Karyawan Pemilik Sertifikat Pelatihan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2015	9
Tabel 4. Jumlah dan Kualitas Sarana dan Prasarana PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2015	10
Tabel 5. Kualitas Lingkungan Kerja Nonfisik PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2015	11
Tabel 6. Jam Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2015	12
Tabel 7. Realisasi Penjualan Listrik PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2015	13
Tabel 8. Penelitian Terdahulu	26
Tabel 9. Penyebaran Sampel Penelitian	32
Tabel 10. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	33
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 15. Hasil Uji Validitas	43
Tabel 16. Koefisien Nilai <i>r Cronbach's Alpha</i>	45
Tabel 17. Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 18. Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 19. Pernyataan Mengenai Kemampuan Kognitif	49
Tabel 20. Pernyataan Mengenai Kemampuan Individual	50

Tabel 21. Pernyataan Mengenai Kemampuan Sumber Daya	51
Tabel 22. Pernyataan Mengenai Kemampuan Interpersonal	52
Tabel 23. Pernyataan Mengenai Kemampuan Informasi dan Teknologi	53
Tabel 24. Pernyataan Mengenai Lingkungan Fisik	54
Tabel 25. Pernyataan Mengenai Lingkungan Psikososial	55
Tabel 26. Pernyataan Mengenai Kinerja Tugas	56
Tabel 27. Pernyataan Mengenai Kinerja Kontekstual	57
Tabel 28. Uji t untuk Hipotesis I	61
Tabel 29. Uji t untuk Hipotesis II	61
Tabel 30. Uji F untuk Hipotesis III	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	27
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Lampung
2. Kuesioner
3. Karakteristik Responden
4. Distribusi Karakteristik Responden
5. Hasil Kuesioner Kompetensi Karyawan (X1)
6. Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)
7. Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)
8. Distribusi Frekuensi Kompetensi Karyawan (X1)
9. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X2)
10. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)
11. Hasil Uji Validitas Kompetensi Karyawan (X1)
12. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)
13. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
14. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Karyawan (X1)
15. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)
16. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
17. Hasil Uji Normalitas
18. Hasil Uji Regresi Sederhana Kompetensi Karyawan (X1)
19. Hasil Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja (X2)
20. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat penting dan khusus untuk mempelajari hubungan antara manusia dengan lingkungannya dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan untuk mengendalikan perilaku para individu yang ada didalam suatu organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat berkerja secara maksimal sesuai dengan standar kerja sehingga menghasilkan sesuatu yang produktif bagi perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, keberadaannya perlu diperhatikan dan dikembangkan dengan sebaik mungkin. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki oleh para karyawan yang bertujuan agar karyawan dapat memberikan kontribusi ataupun masukan yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kondisi ekonomi yang dinamis memiliki tantangan tersendiri bagi pelaku kegiatan bisnis. Masalah ekonomi seperti krisis ekonomi global, membuat kondisi ekonomi menjadi lebih tidak stabil dan berpengaruh terhadap karyawan dengan adanya pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang dilakukan perusahaan. Okoye dan Ezejiolor (2013) menyatakan prestasi kerja yang tidak efisien akan

membawa masalah bagi organisasi yang dikaitkan dengan produktivitas rendah, profitabilitas, dan penurunan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Selain untuk menekan biaya, pemutusan hubungan kerja juga menurunkan angka efisiensi yang rendah.

Menurut Warr dan Fay (2001) pelaku bisnis menilai pekerja yang lebih memiliki fleksibilitas, kemampuan adaptasi, kompetensi teknologi, dan kemampuan untuk belajar teknologi baru. Karyawan merupakan aset terpenting guna mencapai tujuan perusahaan yang sebelumnya telah ditetapkan. Karyawan harus memiliki kompetensi yang tinggi guna menghadapi permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kegiatan bisnis. Permasalahan dalam sumber daya manusia juga semakin kompleks pada era modernisasi yang penuh dengan teknologi dan tingginya persaingan seperti saat ini.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Sedarmayati (2001) kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi. Pelaku bisnis maupun organisasi bisnis akan lebih selektif dalam merekrut karyawan dengan dimasukkannya kompetensi sebagai variabel dalam proses seleksi.

Perusahaan harus memberdayakan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya secara maksimal. Lee dan Koh (2001) dalam Garner, et al. (2013) menyatakan bahwa karyawan yang diberdayakan, secara psikologis membuat mereka akan merasakan kebermaknaan suatu kompetensi dan penentuan nasib diri sendiri yang akan menyebabkan efektivitas organisasi meningkat. Karyawan juga akan merasa keberadaannya lebih dihargai dalam suatu perusahaan.

Menurut Becker, et al (2001) kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan individu atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan. Kemampuan dan karakteristik yang berbeda dari tiap individu akan mempengaruhi perlakuan perusahaan terhadap mereka. Arep dan Tanjung (2003) menyatakan bahwa sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan seseorang terhadap suatu objek merupakan perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut.

Menurut Rix (2001) dalam Kagaari dan Munene (2007) kompetensi yang secara garis besar meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap memang sudah menjadi hal yang harus dimiliki oleh para karyawan untuk menunjang kinerja mereka dalam bekerja. Pelaku bisnis secara konsisten cenderung menilai pekerja memiliki loyalitas, keandalan, pengalaman, dan hubungan dengan pelanggan. Keandalan merupakan salah satu indikator seberapa berkompeten seorang karyawan dalam bekerja. Keandalan yang baik dapat memengaruhi hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Keandalan juga dapat diperoleh dari pengalaman yang didapatkan selama bekerja.

Manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Basuki dan Susilowati (2005) dalam Kuncorowati (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung bagi seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya.

Arep dan Tanjung (2003) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Suprayitno dan Sukir (2007) dalam Kuncorowati (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikiran terhadap tugasnya. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat

menuntut tenaga dan waktu karyawan yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, sehingga dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/Menkes/SK/II/1998 tentang: persyaratan kesehatan lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Suci (2010) menyatakan bahwa persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik akan memudahkan karyawannya dalam bekerja. KBBI (2016) sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan, sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses atau usaha. Sarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang bergerak dan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak.

Menurut Shahzad (2010) dalam Jayaweera (2015) sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh

keberadaan sumber daya manusianya, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Moeheriono (2009) dalam Kuncorowati (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan dapat digunakan sebagai sumber evaluasi bagi atasan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan karyawan.

Gibson, et al. (2008) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yang pertama adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Karyawan memiliki peranan penting untuk menunjang kegiatan operasional sebuah perusahaan. PT PLN (Persero) Distribusi Lampung sebagai perusahaan pendistribusian listrik kepada konsumen memerlukan banyak karyawan guna mencapai kinerja yang diinginkan sekaligus memuaskan konsumen dalam hal

pendistribusian listrik. Berikut ini merupakan Tabel 1 yang menunjukkan jumlah karyawan di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2015.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015

Periode	Pria	Wanita	Total
Januari	99	62	161
Februari	98	62	160
Maret	97	61	158
April	97	61	158
Mei	98	60	158
Juni	98	60	158
Juli	101	60	161
Agustus	101	59	160
September	100	59	159
Oktober	99	59	158
November	100	59	159
Desember	100	59	159

Sumber: PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2017

Tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung pada tahun 2015, jumlah karyawan tertinggi yaitu pada bulan Januari dan Juli yang berjumlah 161 orang dan jumlah karyawan terendah yaitu bulan Maret, April, Mei, Juni, dan Oktober yang berjumlah 158 orang. Jumlah karyawan yang stabil ini dikarenakan tidak adanya *turn over* karyawan di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung. Karyawan yang keluar disebabkan karena pensiun atau dipindahkan ke area lain.

Tingkat pendidikan merupakan faktor penting utama dalam menunjang efektivitas kinerja karyawan. Karyawan di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Berikut data tingkat pendidikan karyawan di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung pada tahun 2015.

Penjelasan dari tabel merupakan gambaran dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Karyawan Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015

Periode	SMA	D1	D3	S1	S2	Total
Januari	31	2	35	86	7	161
Februari	30	2	35	86	7	160
Maret	30	2	35	84	7	158
April	30	2	35	84	7	158
Mei	30	2	35	84	7	158
Juni	30	2	35	84	7	158
Juli	30	2	38	84	7	161
Agustus	30	2	38	83	7	160
September	30	2	38	82	7	159
Oktober	30	2	38	82	6	158
November	30	2	38	83	6	159
Desember	30	2	38	83	6	159

Sumber: PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2017

Tabel 2 menunjukkan jumlah karyawan di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2015 berdasarkan tingkat pendidikannya dengan jumlah terbanyak pada tingkat pendidikan S1, dilanjutkan dengan D3, SMA, S2, dan tingkat pendidikan yang berjumlah paling rendah yaitu D1. Jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan D1 sangat statis sepanjang tahun dengan jumlahnya yang tidak berubah selama setahun. Tingkat pendidikan S1 merupakan tingkat pendidikan yang memiliki jumlah karyawan terbanyak dan cukup dinamis jumlahnya selama 2015.

Tingkat pendidikan dapat merubah pola pikir yang lebih baik dari seseorang, karyawan yang bekerja dengan dibekali pendidikan yang tinggi dapat dikatakan lebih dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja dari perusahaan dapat puas dirasakan. Good (2006) dalam Kagaari dan Munene (2007)

menyatakan bahwa pendidikan sebagai suatu proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakat.

Proses dimana seseorang dipengaruhi oleh lingkungan yang dipimpin khususnya didalam lingkungan sekolah sehingga dapat mencapai kecakapan sosial dan dapat mengembangkan kepribadiannya.

Karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan tinggi harus dapat dimanfaatkan maksimal oleh perusahaan. Kemampuan yang didapat melalui sebuah pelatihan akan menjadi nilai tambah bagi karyawan guna menunjang peningkatan kinerjanya. Tabel 3 menunjukkan jumlah karyawan yang memiliki sertifikat dari pelatihan berdasarkan bagian.

Tabel 3. Jumlah Karyawan yang Memiliki Sertifikat Pelatihan Di Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015

No.	Bagian	Jumlah
1.	SDM	24
2.	Keuangan	19
3.	Area Pengatur Distribusi	13
4.	Hukum	8
5.	Niaga dan pelayanan pelanggan	26
6.	Distribusi	30
7.	Sekretariat dan umum	9
8.	Informasi dan teknologi	9
9.	Perencanaan	21
Total		159

Sumber: PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2017

Berdasarkan Tabel 3, seluruh karyawan di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung per Desember 2015 telah memiliki sertifikat pelatihan yang diperoleh melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan maupun kursus yang diselenggarakan oleh lembaga kursus diluar perusahaan. Sertifikat terbanyak diperoleh melalui pelatihan atau kursus dalam penggunaan sistem informasi dan

teknologi yang hampir hampir semua karyawan ditiap bidang pernah mengikuti pelatihan penggunaan informasi dan teknologi. Sertifikat yang dimiliki karyawan dapat menambah nilai kompetensi dalam diri seorang karyawan.

Lingkungan merupakan faktor diluar individu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik berupa benda atau barang yang dapat dilihat oleh karyawan dan dapat digunakan untuk mempermudah kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat namun dapat dirasakan oleh karyawan. Berikut merupakan data lingkungan fisik dan nonfisik yang dimiliki oleh kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung pada tahun 2015.

Tabel 4. Jumlah dan Kualitas Sarana dan Prasarana Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015

No.	Nama Barang	Jumlah (unit)	Kondisi
1.	Komputer	37	Baik
2.	AC	32	Baik
3.	CCTV	11	Baik
4.	Telepon	15	Baik
5.	Ruang pelayanan	2	Baik
6.	Meja	186	Baik
7.	Kursi	421	Baik

Sumber: PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2017

Tabel 4 merupakan lingkungan fisik yang dimiliki oleh kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung yang berguna untuk menunjang aktivitas kerja para karyawan. Sarana dan prasarana penunjang kerja merupakan inventaris yang kepemilikannya dimiliki oleh perusahaan. Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tidak memiliki kendaraan dinas dan selama ini bekerja sama dengan

pihak ketiga dalam penyewaan kendaraan. Jumlah AC yang masih dianggap kurang mempengaruhi penyebaran suhu ruangan yang tidak merata. Ruang pelayanan juga masih kurang jumlahnya, sehingga tamu ataupun konsumen terkadang masih harus mengantri untuk mendapatkan giliran ruang pelayanan. Jumlah sarana dan prasarana masih dirasa kurang jumlahnya sehingga dapat menghambat kinerja karyawan.

Tabel 5. Kualitas Lingkungan Kerja Nonfisik Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015

No.	Jenis	Kondisi
1.	Suhu	Cukup baik
2.	Cahaya	Baik
3.	Hubungan antar-karyawan	Baik
4.	Kebisingan	Cukup baik
5.	Keamanan	Baik

Sumber: PT PLN (Persero) Distribusi Lampung tahun 2017

Tabel 5 yang menunjukkan lingkungan nonfisik secara umum sudah baik, tetapi untuk faktor suhu dan kebisingan dirasa belum optimal. Penyebaran suhu ruangan yang tidak merata berkaitan dengan kurangnya jumlah AC membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Kebisingan di dalam kantor yang terjadi karena ruang kerja yang berdekatan membuat karyawan kurang merasa nyaman dalam bekerja.

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam kerja bagi para pekerja diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2

sistem seperti yang telah disebutkan diatas yaitu: 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Bintoro, et al. (2008) menyatakan apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur.

Tabel 6. Jam Kerja Karyawan Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015

No.	Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat	Jumlah Waktu Bekerja
1.	Senin	07.30 - 16.00	12.00 - 12.30	8 jam
2.	Selasa	07.30 - 16.00	12.00 - 12.30	8 jam
3.	Rabu	07.30 - 16.00	12.00 - 12.30	8 jam
4.	Kamis	07.30 - 16.00	12.00 - 12.30	8 jam
5.	Jumat	07.00 - 16.30	12.00 - 13.30	8 Jam
Total				40 jam/Minggu

Sumber: PT PLN (Persero) Distribusi Lampung 2017

Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung menerapkan jam kerja selama 8 jam per hari mulai pukul 07.30-16.00 dengan waktu istirahat 30 menit pada pukul 12.00-12.30 pada Senin sampai Kamis. Khusus Jumat, karyawan bekerja mulai puku 07.00-16.30 dengan istirahat pada pukul 12.00-13.30 karena bersamaan dengan ibadah Sholat Jumat.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya terlihat ada permasalahan dalam PT PLN (Persero) Distribusi Lampung, contohnya pada faktor lingkungan sehingga membuat kinerja karyawan kurang optimal. Pencapaian sebuah perusahaan dapat mencerminkan bagaimana seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pencapaian PT PLN (Persero) Distribusi Lampung dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 7. Realisasi Penjualan Listrik PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Tahun 2015 (GWh)

Tahun	Sektor				Total
	Rumah Tangga	Industri	Usaha	Publik	
2011	1.456,77	394,98	407,50	166,69	2.425,94
2012	1.731,33	490,55	383,09	188,39	2.739,36
2013	1.877,36	671,10	426,90	206,34	3.181,70
2014	2.160,00	804,00	399,00	214,00	3.577,00
2015	2.204,55	725,60	401,48	239,37	3.571,00
Total					15.495,00

Sumber: Statistik Ketenagalistrikan Dirjen Kementerian ESDM 2011-2015

Berdasarkan Tabel 7 yaitu realisasi penjualan listrik di Lampung yang menurun jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Sektor rumah tangga dan publik selalu mengalami kenaikan dari tahun 2011-2015. Sektor publik meliputi gedung pemerintahan, sekolah, dan tempat ibadah. Sektor industri selalu mengalami kenaikan dari tahun 2011 hingga 2014 tetapi pada tahun 2015 mengalami penurunan, sedangkan sektor usaha lebih fluktuatif. Realisasi penjualan listrik yang menurun disebabkan oleh faktor teknis berupa turunnya produksi listrik dan faktor nonteknis berupa pencurian listrik oleh masyarakat yang tidak bertanggung jawab dan tunggakan pembayaran listrik oleh konsumen.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Karyawan pada suatu perusahaan pasti memiliki kompetensi dan karakteristik yang bervariasi, sehingga target yang diberikan kepada tiap karyawan juga bervariasi. Kompetensi tiap karyawan dalam suatu perusahaan yang cukup bervariasi juga dimiliki oleh PT PLN (Persero) Distribusi Lampung. Kompetensi karyawan yang bervariasi disebabkan oleh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang diperoleh ketika bekerja. Tabel 2 yang menunjukkan tingkat pendidikan karyawan yang cukup beragam. Tabel 3 menunjukkan jumlah karyawan yang memiliki sertifikat pelatihan. Perusahaan harus terus dapat memanfaatkan seluruh potensi yang dimiliki karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Tabel 4 dan 5 menjelaskan tentang lingkungan fisik dan nonfisik di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung, dapat dilihat bahwa kondisi suhu ruangan dan kebisingan dirasa masih kurang baik. Suhu ruangan yang kurang baik disebabkan oleh kurangnya jumlah AC sehingga penyebaran suhu menjadi kurang optimal. Kebisingan yang terjadi disebabkan oleh tata ruang yang kurang baik sehingga mengakibatkan suasana menjadi bising. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mempermudah karyawan dalam bekerja.

Tabel 7 mengenai realisasi penjualan listrik PT PLN (Persero) Distribusi Lampung yang menunjukkan bahwa penjualan listrik pada tahun 2015 menurun jika dibandingkan dengan penjualan pada tahun sebelumnya. Realisasi penjualan yang menurun disebabkan oleh faktor teknis dan nonteknis. Faktor teknis berupa susutnya produksi listrik dan faktor nonteknis berupa tunggakan pembayaran oleh

konsumen, pencurian listrik, dan cuaca. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti antara lain:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung?
3. Apakah kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.
3. Untuk mengetahui kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

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

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kompetensi Karyawan

2.1.1 Pengertian Kompetensi Karyawan

Menurut KBBI (2016) kata sifat dari kompetensi adalah kompeten yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Yang, et al. (2006) dalam Hashim dan Wok (2013) menyatakan kompetensi telah muncul dengan berbagai makna dari organisasi mulai dari melakukan hal dengan baik untuk kualitas yang setiap karyawan harus miliki, dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas, karakteristik, sampai dengan atribut. Kompetensi menjadi hal yang sangat penting yang harus dimiliki karyawan.

Blanchard dan Thacker (2005) dalam Hashim dan Wok (2013) menyatakan bahwa kompetensi menempatkan catatan yang sama pada sikap, perasaan, dan motivasi, selain hanya pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi dapat menjadi sebuah pembeda antar individu tergantung seberapa besar pengaruh dari kompetensi yang karyawan berikan kepada organisasi atau perusahaan. Jarak atau perbedaan kompetensi yang besar antar karyawan harus dapat diminimalisasi oleh organisasi atau perusahaan agar keseimbangan kemampuan karyawan dapat terjadi.

Menurut Rothwell (2002) dalam Hashim dan Wok (2013) menyatakan bahwa kompetensi memiliki masalah penting karena kompetensi terkait dengan individu dan bukan untuk pekerjaan. Sebagian pekerjaan berubah lebih cepat, kompetensi menjadi lebih berguna karena mereka lebih efektif daripada deskripsi pekerjaan dalam mengklarifikasi apa karakteristik yang efektif. Kompetensi dapat digunakan untuk pertahanan diri agar tidak kalah bersaing dalam persaingan global yang makin ketat.

2.1.2 Dimensi Kompetensi Karyawan

Menurut Rothwell (2002) dalam Hashim dan Wok (2013) menyatakan terdapat lima dimensi kompetensi, yaitu:

1. Kemampuan kognitif

Kemampuan kognitif meliputi berpikir, menarik kesimpulan, berpikir kreatif, membuat keputusan, dan menyelesaikan masalah. Kemampuan kognitif merupakan salah satu bentuk dari kompetensi dasar yang dimiliki karyawan.

2. Kemampuan individual

Kemampuan individual menunjukkan kesediaan untuk menerima tanggung jawab dan menampilkan diri.

3. Kemampuan sumber daya

Kemampuan untuk mengalokasikan sumber daya yang meliputi waktu, uang, orang, dan informasi secara tepat dan efektif di tempat kerja.

4. Kemampuan interpersonal

Bekerja sama dengan orang lain, membawa sampai pelatihan formal atau informal atau mentoring dari orang lain, dan memelihara hubungan interpersonal yang efektif dengan orang lain.

5. Kemampuan informasi dan teknologi

Kemampuan untuk memperoleh dan menganalisis data dari berbagai sumber.

Francoise (2005) dalam Kagaari dan Munene (2007) menyatakan terdapat empat klasifikasi dimensi kompetensi, dimana tiga diantaranya merupakan dimensi kompetensi secara universal, yaitu:

1. Kompetensi kognitif

Kompetensi kognitif menjelaskan mengenai tingkat pengetahuan seorang karyawan. Tingkat pengetahuan individu dikatakan membantu pekerja untuk memperoleh kompetensi lainnya yang dibutuhkan oleh pekerja.

2. Kompetensi fungsional

Kompetensi fungsional menjelaskan mengenai tingkat keterampilan seorang karyawan.

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial menjelaskan mengenai bagaimana kebiasaan dan perilaku seorang karyawan.

4. Kompetensi meta

Kompetensi meta berhubungan dengan kemampuan untuk memperoleh sebuah kompetensi melalui pengetahuan individu itu sendiri.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Chan, et al. (2007) dalam Rothe, et al. (2012) menyatakan bahwa kepuasan karyawan, produktivitas, dan kesejahteraan menjadi lebih penting untuk organisasi yang ingin mencapai keunggulan kompetitif dalam pengetahuan

lingkungan bisnis yang intens. Lingkungan bisnis yang dimaksud juga meliputi lingkungan kerja. Karyawan yang menyukai lingkungannya, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Pengaruh dari lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan membuat keadaan lingkungan kerja menjadi lebih diperhatikan. Menurut Terry (2006) dalam Alexopoulos (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Haynes (2008) dalam Rothe, et al. (2012) pekerja kantor merasa bahwa lingkungan memiliki dampak pada produktivitas mereka dan juga menyimpulkan bahwa ada bukti yang cukup untuk mendukung klaim bahwa kenyamanan kantor dapat mempengaruhi produktivitas. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pemanfaatan seluruh komponen dari lingkungan kerja dengan optimal akan membuat hasil pekerjaan menjadi lebih baik.

2.2.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Jain dan Kaur (2014) menyatakan terdapat tiga dimensi yang digunakan untuk pengukuran lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik merupakan lingkungan yang dapat dengan jelas dirasakan dengan panca indera. Lingkungan fisik meliputi ventilasi dan suhu, kebisingan, infrastruktur dan interior, serta fasilitas kerja.

2. Lingkungan mental

Lingkungan mental memiliki dampak yang cukup besar apabila tidak diperhatikan dengan benar. Lingkungan mental berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja dan apabila tidak ditangani dengan baik akan menyebabkan stres kerja. Lingkungan mental tersebut meliputi kelelahan, kebosanan, monoton, dan sikap dan perilaku atasan maupun rekan kerja.

3. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial menunjukkan ke klaster karyawan yang sesuai. Dalam sebuah kelompok kerja seremonial, sebagian besar karyawan membentuk klaster santai di antara mereka. Karyawan mengembangkan kemampuan dari milik klaster mereka. Standar dan istimewa dari dampak klaster secara signifikan dalam sikap dan perilaku karyawan secara individu.

Arsalani, et al. (2011) dalam Jayaweera (2015) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja atau lingkungan kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya dan lingkungan

perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja psikologis

Lingkungan kerja psikologis adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, dan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Samson, et al. (2015) menyatakan terdapat dua dimensi lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan fisik

Lingkungan kerja fisik memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku karyawan dan secara garis besar meliputi sirkulasi udara, furniture yang digunakan, dan kebisingan.

2. Lingkungan psikososial

Faktor psikososial lingkungan kerja umumnya dianggap sebagai salah satu isu yang paling penting dalam masyarakat kontemporer dan masa depan karena berkaitan dengan hubungan pekerja dengan rekan kerja maupun atasan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Colquitt, et al. (2011) dalam Okoye dan Ezejiolor (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Perilaku

organisasi dalam menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kontribusi yang baik tentu akan membantu sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Halim, et al. (2001) dalam Ismail dan Abidin (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah kombinasi dari kemampuan mental dan fisik individu untuk menyelesaikan tugas, dimana kedua aspek ini tergantung pada persyaratan pekerjaan. Tinggi atau rendahnya kinerja seorang karyawan sangat tergantung dari kemampuan karyawan tersebut, baik dari kemampuan fisik maupun psikologi. Kemampuan fisik dan psikologi yang prima dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik.

Gomes (2003) dalam Lee dan Brand (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Karyawan harus mampu untuk memaksimalkan potensi yang dimilikinya agar prestasinya meningkat. Sinha (2004) dalam Imran, et al. (2012) menyatakan bahwa prestasi kerja terkait dengan kesediaan dan keterbukaan untuk mencoba dan mencapai aspek baru dari pekerjaan yang pada gilirannya akan membawa peningkatan produktivitas individu. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

2.3.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Koopmans, et al. (2014) membagi dimensi kinerja menjadi tiga, yaitu meliputi:

1. Kinerja tugas

Mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas utama yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efisien.

2. Kinerja kontekstual

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

3. Perilaku kerja kontraproduktif

Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, untuk melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

Robbins (2006) dalam Munisamy (2013) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Kappagoda, et al. (2014) menyatakan bahwa terdapat dua dimensi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kinerja tugas

Kinerja tugas didefinisikan sebagai tambahan pada perilaku yang memberikan bantuan secara spontan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan moral, mendorong kerjasama, menghilangkan batasan atau hambatan terhadap kinerja, dan membantu rekan kerja dalam melakukan kegiatan-kegiatan pekerjaan yang berorientasi tugas mereka.

2. Kinerja kontekstual

Kinerja kontekstual didefinisikan sebagai suatu keterampilan interpersonal dan motivasi untuk berinteraksi dengan yang lainnya dengan cara mengangkat hubungan kerja yang baik dan membantu mereka (karyawan) melakukan tugas secara efektif. Karyawan yang kinerja kontekstualnya lebih tinggi menyatakan bahwa mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

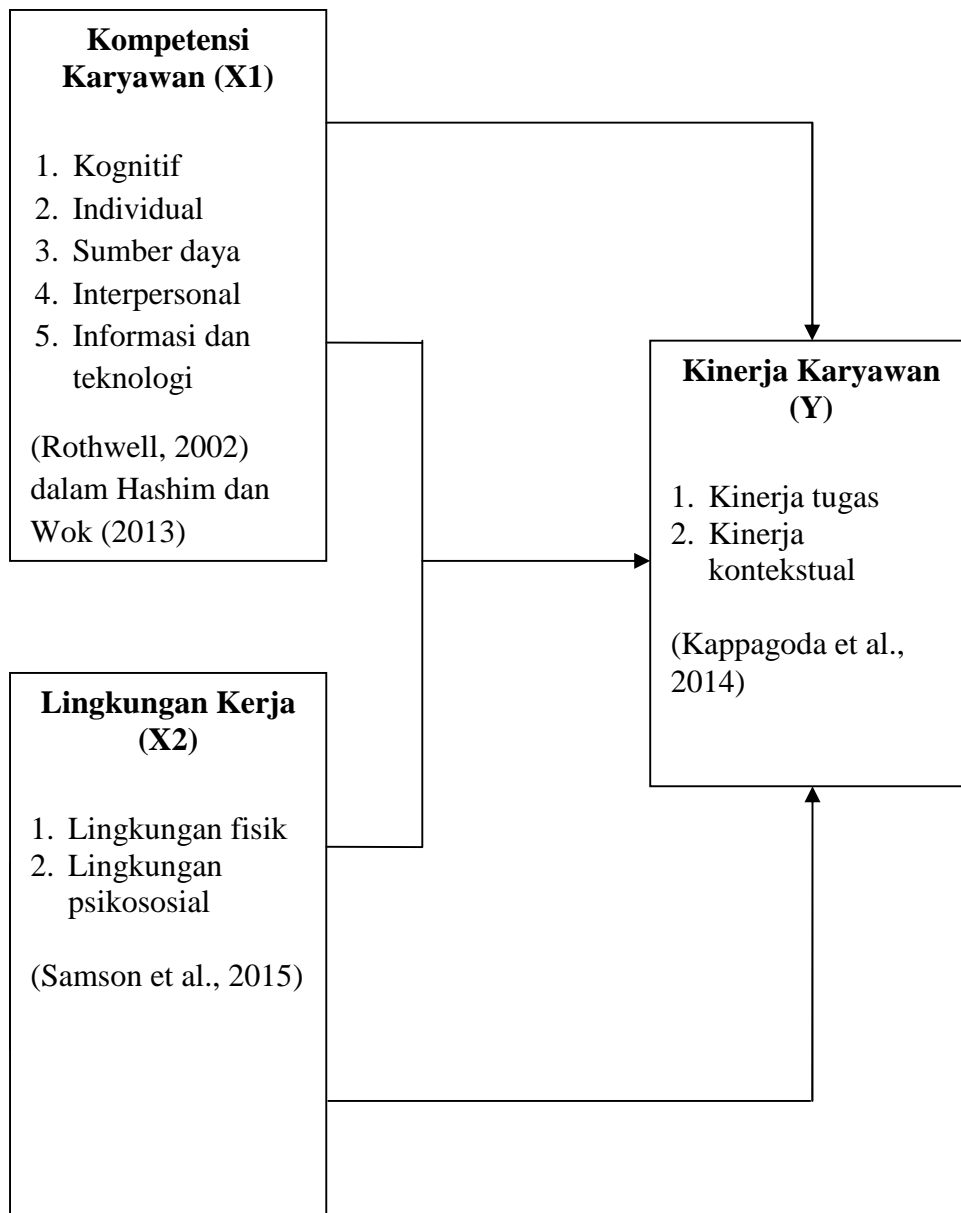
2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1.	Hashim dan Wok (2013)	<i>Competence, Performance, and Trainability of Older Workers of Higher Educational Institution in Malaysia.</i>	Kinerja pekerja yang lebih tua lebih baik yang merupakan kontribusi dari kompetensi dan pelatihan. Namun kompetensi lebih memiliki pengaruh dari pada pelatihan.
2.	Samson et al. (2015)	<i>Effect of Workplace on the Performance of Commercial Bank Employees in Nakuru Town.</i>	Lingkungan psikososial lebih dapat meningkatkan performa karyawan secara signifikan daripada aspek lingkungan fisik.
3.	Kappagoda et al. (2014)	<i>Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes.</i>	Korelasi antara <i>Psychological Capital</i> dan <i>Job Performance</i> , <i>Psychological Capital</i> dan <i>Work Attitudes</i> , <i>Work Attitudes</i> dan <i>Job Performance</i> menunjukkan hasil yang signifikan dan positif.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Sekaran (2006) hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, dan tinjauan pustaka, maka peneliti dapat mengambil hipotesis berupa:

1. Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.
3. Kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah hubungan antara kompetensi karyawan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung. Kompetensi yang berasal dari internal individu dan lingkungan kerja yang berasal dari eksternal individu tentu akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

3.2 Sumber Data

Oei (2010) menyatakan bahwa data primer adalah data hasil yang dikumpulkan oleh Peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian dan Peneliti dapat mengumpulkan secara teliti informasi yang diinginkan. Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh para responden. Sumber data primer terbagi menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu:

1. Deskripsi hasil survei yaitu gambaran atau hasil analisa suatu data yang diperoleh berdasarkan hasil survei.
2. Data kuantitatif yaitu data yang bersifat terstruktur.

Oei (2010) menyatakan bahwa 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 atas dasar sumber penyediaannya terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Data internal yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian, misalnya data yang didapat dari arsip bagian pengelolaan karyawan.
2. Data eksternal yaitu data yang telah tersedia karena dikumpulkan oleh pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian, misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal, dan literatur yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

3.3.2 Studi Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung sebanyak 159 orang per Desember 2015.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa *nonprobability sampling* yaitu teknik sampling yang memberi peluang atau kesempatan tidak sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008):

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel (5%).

Riduan dan Engkos (2011) teknik pengambilan sampel menggunakan rumus

Yamane dan Slovin apabila populasi sudah diketahui. Rumusnya sebagai berikut:

$$n = \frac{159}{1 + 159 \cdot 0,05^2}$$

$$n = 114 \text{ orang}$$

Tabel 9. Penyebaran Sampel Penelitian

Bagian	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Sumber daya manusia	$\frac{24}{159} \times 114$	17 orang
Keuangan	$\frac{19}{159} \times 114$	14 orang
Area pengatur distribusi	$\frac{13}{159} \times 114$	9 orang
Hukum	$\frac{8}{159} \times 114$	6 orang
Niaga dan pelayanan pelanggan	$\frac{26}{159} \times 114$	18 orang
Distribusi	$\frac{30}{159} \times 114$	21 orang
Sekretriari dan umum	$\frac{9}{159} \times 114$	7 orang
Informasi dan teknologi	$\frac{9}{159} \times 114$	7 orang
Perencanaan	$\frac{21}{159} \times 114$	15 orang
Total		114 orang

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Nazir (2009) menyatakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 10. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran Variabel	Skala
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah kemampuan internal yang orang bawa ke pekerjaan mereka, kemampuan yang dapat dinyatakan dalam luas, yang bahkan tak terbatas pada perilaku kerja (Rothwell, 2002) dalam Hashim dan Wok (2013).	Kompetensi mempunyai 5 dimensi berupa: 1. Kognitif 2. Individual 3. Sumber daya 4. Interpersonal 5. Informasi dan teknologi Contoh item kuesioner yaitu, “Saya mampu menghitung dengan lancar di tempat kerja”.	1= STS 2= TS 3= N 4= S 5= SS (Sekaran, 2006)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan di mana mereka bekerja (Kohun, 2002) dalam Samson et al., (2015).	Lingkungan kerja mempunyai 2 dimensi, yaitu: 1. Lingkungan fisik 2. Lingkungan psikososial Contoh item kuesioner yaitu, “Suhu ruang kerja saya sudah sesuai”.	1= STS 2= TS 3= N 4= S 5= SS (Sekaran, 2006)
Kinerja (Y)	Kinerja adalah semua total set perilaku kerja yang organisasi harapkan dari seorang individu untuk ditampilkan	Kinerja mempunyai 2 dimensi, yaitu: 1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual	1= STS 2= TS 3= N 4= S 5= SS (Sekaran, 2006)

Tabel 10. (Lanjutan)

	atau dihasilkan (Kappagoda et al., 2014).	Contoh item kuesioner yaitu, “Saya menampilkan keahlian yang baik dalam melaksanakan tugas”.	
--	---	--	--

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.6.1 Uji Validitas

Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS. Kaise-Mayer-Olin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) digunakan untuk mengukur tingkat intrakolerasi antar variabel yang dapat atau tidaknya dilakukan analisis. Bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai faktor loading $\geq 0,5$. Bila terdapat nilai faktor loading $< 0,5$ maka harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai yang kurang dari 0,5 atau terjadi *cross loading*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Hasil yang ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapakali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. 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:

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

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian butir

t^2 = varian total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria berikut:

1. Apabila $r_{ii} > r$ tabel maka instrumen dapat dinyatakan reliabel.
2. Apabila $r_{ii} < r$ tabel maka instrumen dapat dinyatakan tidak reliabel.

3.6.3 Uji Normalitas

Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah:

1. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Deskripsi Hasil Survei

Deskripsi hasil survei dilakukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung.

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian berupa kuantitatif dengan sumber data berupa data primer yang kemudian data tersebut diolah dan dianalisis.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menerapkan landasan teori yang kuat melalui studi pustaka sehingga diharapkan dapat memperoleh kesimpulan yang berbobot ilmiah. Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor

PT PLN (Persero) Distribusi Lampung dengan menggunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + E_t$$

$$Y_2 = a + b_2X_2 + E_t$$

$$Y_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E_t$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja karyawan

X₁ = variabel kompetensi karyawan

X₂ = variabel lingkungan kerja

a = konstanta

b_{1,2} = koefisien

E_t = tingkat eror (*error term*) (Sugiyono, 2013).

3.8 Pengujian Hipotesis

Menurut Nazir (2009) hipotesis berfungsi 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. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara stimulan (uji F).

3.8.1 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap signifikan terhadap variabel dependen. Dikatakan

berpengaruh apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (0,05), maka hipotesis didukung.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ (0,05), maka hipotesis tidak didukung.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

b = koefisien regresi variabel dependen.

σb = standar deviasi koefisien regresi variabel independen.

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

3.8.2 Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2013) uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 k}{(R^2 - k) / n - k - 1}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen

Kriteria uji F untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

F > F tabel Ho didukung

F < F tabel Ho tidak didukung

Menurut Sugiyono (2013) jika Ho tidak didukung, berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi karyawan (kemampuan kognitif, individual, sumber daya, interpersonal, serta informasi dan teknologi) dan lingkungan kerja (lingkungan fisik dan psikososial) terhadap kinerja karyawan (kinerja tugas dan kontekstual) pada karyawan di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.
3. Kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.

5.2 Saran

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

1. Karyawan di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung sebaiknya meningkatkan kemampuan sumber daya, yaitu pengalokasian waktu, uang, orang, dan informasi di tempat kerja.
2. Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung sebaiknya meningkatkan kualitas sarana dan prasarana seperti AC yang berkaitan dengan suhu ruangan agar dapat menunjang peningkatan kinerja karyawannya.
3. Karyawan di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung sebaiknya memberikan kesempatan untuk meningkatkan inisiatif karyawan dalam bekerja agar dapat membantu meningkatkan pencapaian kinerja perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.
2. Responden dalam penelitian ini dibatasi dalam lingkup sampel yaitu hanya di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Lampung. Bagi peneliti selanjutnya, penulis sarankan untuk memperluas ukuran sampel agar tingkat generalisasi menjadi lebih tinggi.
3. Keterbatasan metode *nonprobability sampling* yaitu hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi, penelitian mendatang hendaknya menggunakan metode *probability sampling*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexopoulos, K.F.N. 2015. The Workplace as a Factor of Job Satisfaction and Productivity. *Journal of Facilities Management*. Vol. 13 Iss 4 pp. 332-349.
- Arep, I. dan Tanjung, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Becker, B.E., Huselid, M.A., dan Ulrich, D. 2001. *The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance*. Boston: Harvard Business School Press.
- Bintoro, R.W., Ardhanariswari, R., dan Permana, R. 2008. Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Dinamika Hukum*. Vol. 8 No. 3 September 2008.
- Dharmanegara, I.D.A., Sitiari, N.W., Wirayudha, I.D.G.N. 2016. Job Competency and Work Environment: The Effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 18, Issue 1.Ver. II (Jan. 2016), PP 19-26.
- Dirjen Ketenagalistrikan Kementerian ESDM. 2012. *Statistik Ketenagalistrikan*. Jakarta.
- _____. 2013. *Statistik Ketenagalistrikan*. Jakarta.
- _____. 2014. *Statistik Ketenagalistrikan*. Jakarta.
- _____. 2015. *Statistik Ketenagalistrikan*. Jakarta.
- _____. 2016. *Statistik Ketenagalistrikan*. Jakarta.
- Garnero, A., Kampelmann, S., dan Rycx, F. 2013. *Part-time Work, Wages and Productivity: Evidence from Belgian Matched Panel Data*. IZA Discussion Paper No. 7789. November 2013.

- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H. 2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Hashim, J. dan Wok, S. 2012. Competence, Performance, and Trainability of Older Workers of Higher Educational Institution in Malaysia. *Journal of Employee Relations*. Vol. 36 Iss 1 pp. 82-106.
- Imran, R., Fatima, A., Zaheer, A., Yousaf, I., dan Batool, I. 2012. How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 11 (10): 1455-1462.
- Ismail, R. dan Abidin, S.Z. 2010. Impact of Workers, Competence on Their Performance in the Malaysian Private Sector. *Business and Economic Horizons*. Vol. 2 Iss 2 pp. 25-36.
- Jackson, L.A. 2010. Enterprise Resource Planning Systems: Revolutionizing Lodging Human Resources Management. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*. Vol. 2 Iss 1 pp. 20-29.
- Jain, R. dan Kaur, S. 2014. Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol. 4, Iss 1.
- Jayaweera, T. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business Management*. Vol. 10, No. 3.
- Kagaari, J.R.K. dan Munene, J.C. 2007. Engineerin Lecturers' Competencies and Organisational Citizenship Behaviour (OCB) at Kyambogo University. *Journal of European Industrial Training*. Vol. 31 Iss 9 pp. 706 – 726.
- Kappagoda, U.W.M.R.S., Othman, H.Z.F., dan Alwis, G.D. 2014. Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2014, 2, 102-116.
- KBBI. 2016. <http://kbbi.web.id>
- Kim, W.H., Ra, J.A., Park, J.G., Kwon, B. 2017. Role of Burnout on Job Level, Job Satisfaction, and Task Performance. *Leadership and Organization Development Journal*. Vol. 38 Iss 5.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Buuren, S., Beek, A.J., Vet, H.C.W. 2014. Improving the Individual Work Performance Questionnaire Using Rasch Analysis. *Journal of Applied Measurement*. Vol. 15, No.2, 160-175.

- Kuncorowati, S. 2013. *Persepsi Siswa Tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Ma'arif Tegalrejo Kabupaten Magelang*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lee, S.Y. dan Brand, J.L. 2005. Effects of Control Over Office Workspace on Perceptions of the Work Environment and Work Outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 323-333.
- Munisamy, S. 2013. *Identifying Factors That Influences Job Performance Amongst Employees in Oil Palm*. Malaysia: University Malaysia.
- Nazir, M. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oei, I. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Okoye, P.V.C. dan Ezejiolor, A.R. 2013. An Appraisal of Sustainability Environmental Accounting in Enhancing Corporate Productivity and Economic Performance. *International Journal of Advanced Research*. Vol. 1, Iss 8, 685-693.
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Jakarta: PPM Indonesia.
- Republik Indonesia. 1998. *Keputusan Menteri Kesehatan No. 261 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja*. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Riduan dan Engkos, A.K. 2011. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rothe, P., Lindholm, A., Hyvönen, A., dan Nenonen, S. 2012. Work environment preferences –does age make a difference?. *Journal of Facilities*. Vol. 30 Iss 1/2 pp. 78-95.
- Samson, G.N., Waiganjo, M., dan Koima, J. 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Vol. 3 Iss 12 pp. 76-89.
- Sekaran, U. 2006. *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suci, P. 2010. *Intensitas Kebisingan pada Ruang Baca Di Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.

- Sudijono, A. 2001. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Warr, P. dan Fay, D. 2001. Short Report: Age and Personal Initiative at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(3), 343-353.