

SKRIPSI
PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.PLN (PESERO)
TAKALAR

SRI ROHANI. S

105720 3504 11



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2015

**PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.PLN (PESERO)
TAKALAR**

SRI ROHANI. S

105720 3504 11

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Jurusan Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2015

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi	Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT PLN (Persero) Takalar
Nama mahasiswa	SRI ROHANIS
Stambuk	105720350411
Fakultas	Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan	Manajemen

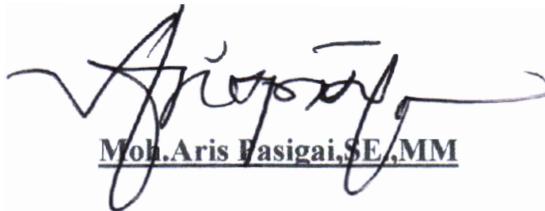
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diujikan pada Hari Ahad Tanggal 23 Agustus 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Mei 2015

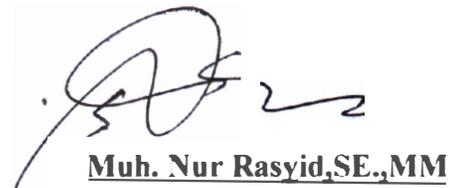
Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II



Moh. Aris Pasigai, SE., MM

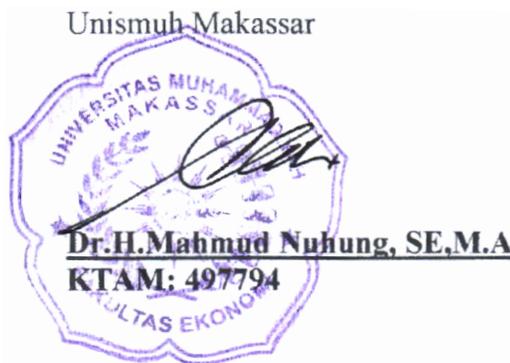


Muh. Nur Rasyid, SE., MM

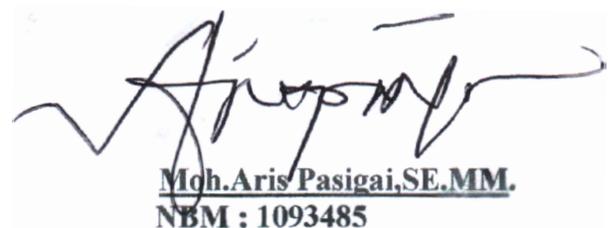
Diketahui;

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Unismuh Makassar

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. H. Mahmud Nuhung, SE., M.A
KTAM: 497794



Moh. Aris Pasigai, SE., MM.
NBM : 1093485

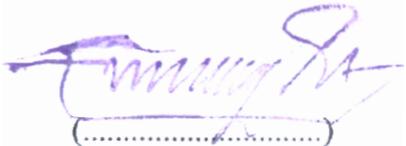
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah diperiksa dan diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar. Nomor Tahun 1436 H/2015 M, dan telah dipertahankan di depan penguji pada Hari Ahad Tanggal 23 Bulan Agustus Tahun 2015, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Mei 2015

Panitia Ujian

1. Pengawas Umum : Dr. H. Irwan Akib, M.Pd.
(Rektor Unismuh Makassar)



(.....)

2. Ketua : Dr. H. Mahmud Nuhung, SE., M.A.
(Dekan Fak. Ekonomi & Bisnis)



(.....)

3. Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM.
(WD I Fak. Ekonomi & Bisnis)



(.....)

4. Penguji : a). Moh Aris Pasigai, SE., MM

b). Dr. H. M. Rusydi Rahman, M. Si

c). Idam khalik, SE., MM

d). Asri Jaya, SE., MM



(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

ABSTRAK

SRI ROHANI. S, 105720 3504 11. *Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Takalar.* (Dibimbing oleh Moh.Aris Pasigai dan Muh. Nur Rasid)

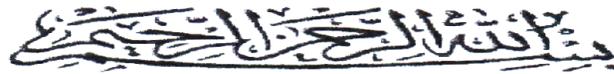
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Takalar. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 20 responden dan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan diuji dengan metode analisis data secara komputersasi dengan menggunakan program SPSS versi 20 for windows.

Hasil regresi adalah $Y = 0,370 + 0,841X$, dimana $a = 0,370$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja konstan atau $X = 0$, maka produktivitas karyawan sebesar 0,370 dan $B = 0,841$ menunjukkan bahwa setiap lingkungan kerja, akan mendorong produktivitas karyawan sebesar 0,841. Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan) pada PT PLN (Persero) Takalar. Dari uji F_{hitung} sebesar 31.951 sedangkan F_{tabel} sebesar 086 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap produktivitas karyawan.

Determinasi (R^2) adalah 0,620. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62,0% promosi jabatan pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 62,0\% = 38\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Karyawan.

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH swt. Atas segala rahmat, taufik, hidaya dan inayahnya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang diberi judul “PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) TAKALAR”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

Perjalanan sebagai mahasiswa serta dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini banyak mendapatkan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak serta motivasi dan semangat yang diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tulus membantu dan mendorong penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebenar-benarnya kepada :

1. Bapak Rektor
2. Moh Aris Pasigai,SE.,MM. Selaku pembimbing 1 dan Rismawati, SE.,MM. Selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan saran dan serta perbaikan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Dr.H,Mahmud Nuhung,SE.,MA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Moh.Aris.Pasigai.SE,MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ayahanda Sanusi dan ibunda Amina yang tercinta, yang selalu mendoakan, mendidik, memotivasi, dan memberikan bantuan moril maupun materil selama menempu pendidikan, untuk itu skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta.
6. Kepada seluruh karyawan PT PLN Takalar, yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian dan telah banyak memberikan bantuannya pada saat penelitian.
7. Kepada Kakaku, adikku, keluarga, teman-teman dan sepupuku yang tercinta, yang telah menghibur, mendoakan dan membantu penulis selama menuntut ilmu. Terima kasih telah memberikan yang terbaik kepada penulis.

Akhirnya kepada para pembaca, penulis persembahkan skripsi ini dengan segala kekurangan dan keterbatasan, namun besar harapan bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian.

Makassar April, 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
A. Pengertian sumber daya manusia.....	4
B. Pengertian Lingkungan Kerja.....	7
C. Faktor-taktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	8
D. Pengertian Produktivitas dan Pelayanan.....	17
E. Kerang Pikir.....	20
F. Hipotesis	21

BAB III	METODE PENELITIAN	21
A.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	21
B.	Populasi Dan Sampel.....	21
C.	Metode pengumpulan Data.....	21
D.	Jenis dan sumber Data.....	22
E.	Defenisi operasional.....	23
F.	Metode Analisis.....	24
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	24
A.	Sejarah singkat perusahaan.....	24
B.	Visi Dan misi	25
C.	Struktur organisasi Dan job Description	25
BAB V	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	30
A.	Karakteristik Responden.....	30
B.	Analisis persepsi karyawan tentang peranan lingkungan kerja dan perproduktivitas	32
1.	Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja.....	32
2.	Persepsi karyawan terhadap produktivitaas karyawan.....	34
a.	Data Tabulasi	36
b.	Analisis Regresi sederhana	37
c.	Uji F.....	39
d.	Koefisien Determinasi	40
BAB VI	SIMPULAN DAN SARAN	41
A.	Simpulan	41
B.	Saran.....	41
DAFTAR PUSTAKA.....		43
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Pikir	19
---------------------------	----

DAFTAR TABEL

5.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis	30
5.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	31
5.3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	31
5.4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pekerjaan/Jabatan	32
5.5. Analisis persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja.....	33
5.6. Analisis Persepsi Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan.....	35
5.7. Regresi Sederhana.....	37
5.8. Uji F	38
5.9. Koefisien Determinasi	39

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan pelaku bisnis atau dunia usaha dimasa lalu atau dimasa sekarang terpaku pada investasi atau aset yang dimiliki, mungkin ada benarnya karena melalui investasi atau modal yang ditanamkan itu merupakan salah satu faktor modal dalam pengadaan sarana dan prasarana dalam menunjang bisnis tersebut, termasuk biaya operasionalnya. Namun, yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana mendapatkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang di butuhkan di dunia usaha tersebut, di samping bagaimana mempertahankan Sumber Daya Manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien dan optimal sehingga produktivitas sesuai dengan yang di harapkan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor produktivitas yang tidak dapat di abaikan dan merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi, bahkan menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang atau jasa, dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. oleh karena itu, Sumber Daya Manusia perlu di kelola dan di kembangkan secara terus menerus agar di peroleh Sumber Daya Manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang di laksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang di kehendak. Bermutu bukan hanya berarti pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan itu sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat di selesaikan sesuai rencana (Sedermayanti, 2001 : 17).

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan. Sehingga, organisasi atau perusahaan yang bias bertahan hidup adalah organisasi yang bias menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi, organisasi atau perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan di sekitarnya.

Menurut Geogre R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Produktifitas kerja salah satu aspek penting didalam meningkatkan kemampuan serta kemanfaatan sumber-sumber yang relatife terbatas dalam mempergunakan sumber-sumber tersebut.

Penggunaan sumber seefisien mungkin akan cenderung kearah peningkatan produktifitas tenaga kerja. Produktifitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang di capai dengan peran serta ketenaga kerja persatuan waktu. (Kussriyanto, 1986:2) Menurut Melayu S.P. Hasibuan (1991:126) Produktifitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktifitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka, rumusan masalah dalam ini adalah “Bagaimana peranan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero Takalar).

C. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Takalar.

D. Manfaat

Dari data informasi yang dikumpulkan hasil penelitian ini dimanfaatkan bagi :

1. Bagi pihak perusahaan ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas karyawan
2. Bagi pihak pembaca hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan bahan masukan yang berguna untuk melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Human Resources Management dapat pula di sebut sebagai manajemen personalia atau manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resources management ini mengkhususkan diri dalam bidang personal atau bidang kepegawaian, dalam hal ini mempunyai Sumber Daya Manusia yang Handal.

Manullang, M dalam bukunya Manajemen Personal, (2002:98), bahwa personalia atau kepegawaian adalah keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu, yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal kepegawaian. penggunaan sumber daya manusia dalam suatu usaha merupakan hal yang sangat di butuhkan, walaupun perkembangan teknologi semakin meningkatkan dan berkembang. dengan adanya kebutuhan terhadap sumber daya manusia ini maka manajemen personalia mempunyai tugas untuk mempelajari dan mengembangkan cara berbagai cara untuk mengintegrasikan secara efektif ke kedalam berbagai usaha yang di butuhkan masyarakat. manajemen personalia memb utuhkan kemampuan untuk memproyeksikan diri kedalam suatu posisi lain tanpa kehilangan perspektif, dan kemampuan dalam memperkirakan tingkah laku dan reaksi manusia.

Ranupandojo, dalam bukunya pengantar manajemen, (2001:15), dikatakan bahwa personalia dapat berdiri ditengah-tengah 3(Tiga) kekuatan utama, yakni:

1. Perusahaan, yang berkeinginan untuk di sediakan tenaga kerja yang mampu dan mau berkaja sma untuk mencapai tujuan perusahaan dalam memperluas usaha atau ekspansi.
2. Karyawan dan organisasi, yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologi mereka dapat terpenuhi dan
3. Masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga perwakilannya yang dapat menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggung jawab yang luas untuk melindungi sumber-sumber manusia dari perlakuan diskriminasi atas kepentingan perusahaan.

M. Msnnullang, dalam bukunya Manajemen personalia, (2002 ; 14), menyatakan bahwa manajemen personalia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja.

Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam bukunya manajemen personalia dan sumber daya manusia, (2003: 4) mengemukakan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang khas dan terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Sumber daya manusia yaitu kemampuan manusia yang merupakan hasil akal budinya di sertai pengetahuan serta pengalaman yang di kumpulkan dengan penuh kesadaran untuk memenuhi kebutuhan secara individual serta sasaran social. Manusia aktif dan dominan dalam serta kegiatan organisasi, karena manusia perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia sering di sebut dengan istilah manajemen personalia.

Alex S. Nitisemito, manajemen sumber daya manusia (2000: 10) menyatakan bahwa manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat di tingkatkan semakin semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan.

T. Hani Handoko dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (1996:5) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah menarik, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan sumber daya manusia adalah menarik, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan baik ,tujuan individu maupun organisasi. manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi, tujuannya adalah untuk memberikan pada organisasi sebuah kerja efektif. untuk mencapai tujuan ini. studi tentang manajemen personalia menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, Mengembangkann, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tetap.

Defenisi tersebut di atas secara umum di simpulkan bahwa management personalia terdiri atas 2 (dua) kelompok fungsi, yakni fungsi managerial dan fungsi operatif.

1. Fungsi managerial di sini adalah merupakan fungsi dasar dari pada manajer, yakni bagaimana untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi para tenaga kerja tersebut sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara lebih baik.
2. Fungsi operatif adalah sebagai berikut pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja.

B. Pengertian lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai peranan langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja di desain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan kurang mendukung di perolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Di bawah ini akan di jelaskan mengenai pengertian-pengertian tentang lingkungan kerja dari beberapa ahli.

Menurut Alex S. Nitisemito (2009) mendefinisikan “lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di kembangkan. menurut sedarmayati (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkasa dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

C. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

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

2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur, Kelembapan, kecepatan udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi 15 keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas pada tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem

penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara di sekitar dikatan 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 disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tmpat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutam dalam jangka 16 panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut peelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul

beberapa penyakit, seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata warna di Tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari atau direncanakan 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 dapat bersifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat dimanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Newstrom (2007) faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang termasuk di dalamnya adalah tingkat pencahayaannya, suhu udara, kebisingan, getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh pengguna bahan-bahan kimia dan keanekaragaman zat di tempat kerja serta faktor keindahan yang meliputi musik, warna dan wangi-wangian yang menyenangkan. Robbins (2007) mengemukakan lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai berpengaruh pada prestasi kerja.

D. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Perkembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan suatu kegiatan yang seharusnya dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. pada dasarnya kegiatan pengembangan SDM didesain guna membantu para Pekerja / Karyawan/Pegawai dengan tujuan memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

Perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat vital untuk dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan karena adanya perkembangan SDM maka organisasi atau perusahaan yang bersangkutan berarti telah melakukan adaptasi terhadap lingkungan dan perkembangan demi mencapai SDM yang berkualitas. Dengan SDM yang berkualitas tentu saja akan meningkatkan produktifitas kerja dari suatu organisasi atau perusahaan.

Pengembangan karyawan merupakan unsure penting dari berbagai upaya perusahaan untuk bersaing pada perekonomian yang baru, memenuhi tantangan persaingan global dan perubahan social, menyertakan kemajuan teknologi dan perubahan perancangan pekerjaan (Noe et all, 2014) Dalam melakukan pengembangan SDM mempunyai ruang lingkup lebih luas terutama dalam hal meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap atau tingkahlaku karyawan.

Gouzali (2000) dalam Kadarisman (2013) mengemukakan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan \.

Dengan kegiatan perkembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Menurut Mangkuprawira (2003) dalam Novita (2008) adanya perkembangan SDM yang baik menjadi suatu keharusan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan strategi Perkembangan Sumber Daya Manusia. Dalam melakukan perkembangan SDM ada beberapa pendekatan diantaranya melalui pendekatan motivasi, karena seorang individu, pegawai juga mempunyai sesuatu yang utama mengenai perilaku, sikap, tabiat dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang di bentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman di tempat kerjanya. Tujuan organisasi akan sulit di capai, bila para pegawai tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin.

Dengan kata lain pemberian motivasi oleh organisasi adalah agar pegawai tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi. menjadi kewajiban dari setiap bawahannya untuk berprestasi. karyawan sangat berperan dalam mengembangkan kegiatan perusahaan sebagai tenaga operasional teknologi dan produksi. Dalam proses perkembangannya, motivasi di perlukan oleh karyawan dalam menunjang dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Memotivasi karyawan di lakukan untuk menjaga keseimbangan atau mengantisipasi penurunan prestasi kerja yang di akibatkan oleh kegiatan yang menonten.

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. Bukan merupakan yang baru apabila dikatakan bahwa yang di maksud dengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan yang di proses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar. tentu banyak cara yang di gunakan untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas suatu sistem.

Produktivitas sering pulang dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak di perlukan kerja lembur dengan segala implikasi biaya. Dan kiranya jelas bahwa yang

merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas di jadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam langkah pelaksanaan strategisnya.

Produktivitas berasal dari ‘‘produktif’’ artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk di gali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek. filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya.

Secara umum produktivitas di artikan atau di rumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan pemasukan (input), sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosida (2003:126) Mengemukakan bahwa produktivitas adalah ‘‘menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang di peroleh di dalam proses pruduksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas’’.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:126) produktivitas adalah ‘‘perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). jika produktivitas naik ini hanya di mungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.’’ Dari beberapa pendapat tersebut di atas sebenarnya produktivitas memiliki dua dimensi, pertama efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut di laksanakan.

E. Pengertian Produktivitas Dan Pelayanan

Demikian bahwa di dalam suatu Negara atau lembaga usaha pada tingkat produktivitas semakin mendapat perhatian yang sangat serius. Disebabkan karena produktivitas ikut menentukan pembentukan angka indeks pertumbuhan nasional. peningkatan secara keseluruhan akan menunjukkan potensi pengadaan dan jasa dalam jumlah lebih besar.

Edwin B. Flippo, Manajemen Sumber Daya Manusia (1999:23) tingkat produktivitas dan di pengaruh oleh beberapa faktor lain, pendidikan dan ketarampilan,

Motivasi, tingkat, penghasilan, lingkungan dan iklim kerja teknologi, manajemen dan lain-lain.

Upaya memperoleh peningkatan produktivitas maka tingkat pendidikan mempunyai peranan sangat penting, sebab makin tinggi tingkat pendidikan dan keterampilan seseorang akan sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas. di Indonesia tingkat produktivitas masih sangat rendah hal ini di sebabkan karena tingkat pendidikan dari angkatan kerja yang ada belum memandai.

Motivasi Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan memberikan motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. pemberian motivasi dan prinsip-prinsip yang perlu di perhatikan, yakni: lain yang di harapkan dan kekuatan untuk mendapatkan nilai tersebut.

Peningkatan produktivitas dapat pula dilaksanakan dengan cara memberikan insentif yakni sesuai dengan peraturan pemerintah yang di tujukan kepada pegawai yang berprestasi atau di berikan suatu tugas kepada, sehingga hasil yang di capai dapat memuaskan. Ada beberapa sifat dasar yang perlu di perhatikan agar sistem upah insentif tersebut dapat berhasil, menurut Ranupandojo, pengantar Manajemen, (1997 :216) yakni :

- a. Hendaknya pembayaran di laksanakan sederhana agar dapat di mengerti dan di hitung oleh karyawan itu sendiri.
- b. Penghasilan yang di terima tersebut hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- c. Pembayaran di lakukan secepat mungkin.
- d. Standar kerja hendaknya dilaksanakan secara hati- hati, jangan terlalu tinggi dan jangan terlalu rendah.
- e. Besarnya upah Normal dengan standar kerja pertama, hendaknya cukup merangsang karyawan untuk berkerja lebih giat.

Lingkungan dan iklim kerja prtbaikan pada lingkungan kerja tidak selalu dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan produktivitas. Hal ini karena adanya dua keadaan yang harus di perhatikan sehingga keadaan lingkungan

dapat meningkatkan prestasi kerja. hasil kerja dapat sangat memuaskan dalam suatu keadaan yang buruk, bila hasrat karyawan untuk bekerja amat kuat. sebaliknya dalam keadaan yang buruk, bila hasrat karyawan untuk bekerja amat kuat. sebaliknya dalam keadaan yang sangat baik menghasilkan sesuatu yang sangat mengecewakan bila karyawan tidak bergairah untuk berprestasi.

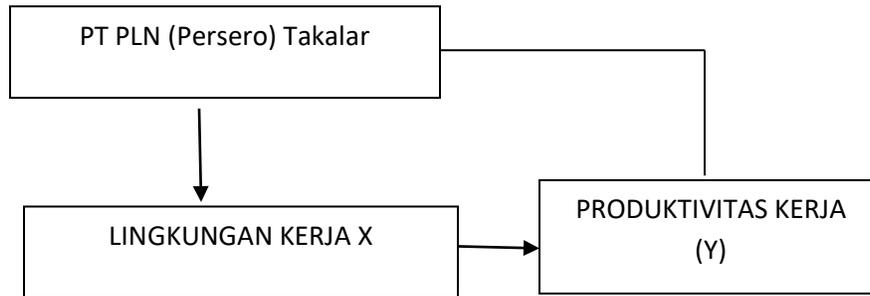
Peningkatan perkembangan teknologi, setiap badan usaha dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerjanya, dimana hal ini dilakukan dengan melatih kembali mereka yang ingin lebih maju. Pembinaan seperti ini akan menjamin perubahan-perubahan karyawan untuk kemajuan usaha. meskipun perkembangan teknologi dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas, namun perlu diperhatikan bahwa dengan meningkatkan teknologi maka.

Kebutuhan akan tenaga kerja semakin berkurang akan merupakan masalah yang besar, sebab akan menimbulkan pengangguran, walaupun dengan meningkatkan teknologi, perkembangan pengembangan usaha dapat dilakukan. Terlihat saat ini teknologi sangat membantu peningkatan produktivitas.

Manajemen peranan manajemen di dalam meningkatkan produktivitas cukup besar. hal ini dapat dilaksanakan apabila seseorang pimpinan menghargai prestasi, bukan hanya prestasi yang dapat di hitung, tetapi juga prestasi dalam kerja sama dan kerja. juga dalam hal ini, seorang pimpinan dapat bekerja sama dengan karyawan dan dapat memberikan bimbingan kepada bawahannya.

Upaya memperjelas pengertian produktivitas, maka yang dimaksudkan dengan produktivitas tenaga kerja secara spesifik menurut Bambang kusryanto, Manajemen personalia,(1998:2), sebagai berikut perbandingan hasil yang diperoleh dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

F. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Dalam penulisan skripsi ini penulisan mengajukan jawaban sementara sesuai dengan permasalahan tersebut sebagai berikut :

Lingkungan kerja berperan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (Presero) Takalar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat Dan waktu Penelitian

Upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih PT.PLN (Persero) Takalar yang berlokasi di Kab. Takalar Sulawesi Selatan. waktu penelitian untuk memperoleh data, maka penulis melakukan penelitian selama 1 bulan mulai Maret sampai April 2015.

B. Populasi Dan simple

Menurut Margono (2010:118) populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu lingkup dan waktu yang kita tentukan”. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut.

C. Metode pengumpulan Data

Preses pengumpulan data melalui penelitian pustaka (Library research) Dan penelitian lapang (field research) guna memecahkan masalah yang ditimbulkan dalam pembahasan skripsi, sebagai berikut;

1. Penelitan pustaka (Library research), yaitu penulis mengadakan penelitian dengan peninjauan pada berbagi pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literature lainnya yang erat hubungannya dengan penilisan skripsi ini dan dapat mendukung data yang ada kaitanya dengan permasalahan yang akan di bahas dan dapat mendukung penulis.
2. Penelitian lapang (field research), adalah penelitian yang bertujuan untk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini dengan meninjau langsung objek penelitian. Untuk hal tersebut, Maka penulis mengadakan :

- a. Teknik observasi, di lakukan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dalam proses kegiatan penngelolaan data mengenai kebijaksanaan seleksi yang di terapkan pada instansi.
- b. Wawancara, yaitu di lakukan dengan jalan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan, kepala bagian personalia, dan sejumlah personil yang berhubungan dengan penelitian ini.

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka dan laporan-laporan seperti metode kepemimpinan dalam kaitanya dengan peningkatan produktivitas kerja.

2. Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data yang di peroleh dengan cara mengadakan pengamatan langsung perusahaan dan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan beserta stafnya yang ada kaitnya dengan penulis skripsi ini.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang di peroleh dari dokumen-dokumen dan data lainnya yang ada, khususnya dngan masalah akan dibahas khususnya jumlah tenaga kerja, produktivitas kerja dalam hubungan dengan motivasi.

E. Defenisi Operasioanl

Definisi Operasional yang di kemukakan, sebagai berikut :

Lingkungan kerja (X) indicator adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan (Nitisemito , 2000). Produktivitas (y) teori indicator adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah di

lakukan yang dapat di ukur dengan indicator-indikator tertentu (Mas'ud 2004)

F. Metode Analisis

Untuk menguji sampai sejauhmana kebenaran hipotesis yang telah di kemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang di gunakan dalam pembahasan skripsi ini adalah:

1. Regresi sederhana adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan liner antara satu variabel oredikator (independe X) dan variabel respon (Dependen, Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$y = a+bx$$

Dimana

Y : Produktivitas (Variabel bebas)

a : Kostan

b : Regresi Sederhana

x : Lingkungan Kerja (Variabel Terikat)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT PLN, Bagian dari PT PLN (Persero) yang berperan dalam mengembangkan SDM. Yang berkompeten dan mampu menjadi pilar tokoh perusahaan. PT PLN berdiri sejak Tahun 22 Agustus 1973 sebagai tidak lanjut, peraturan materi umum dan tenaga listrik pekerjaan umum dan tenaga listrik No.01/PRT/1973 dengan struktur Organisasi dan tugas-tugas kembang pendidikan pelatihan.

Dalam perjalanan berbentuk Organisasi PT PLN (Persero) jasa pendidikan dan pelatihan (Jasdik) yang bergabung PLN pasal. Pengembangan manajemen (PPM) sesuai dengan SK. direleksi No.18.K (%) Dir 1999 Tanggal 6 Februari 1999. selanjutnya pada tahun 2008 berdasarkan SK Direktis Wo 319 K/olo/dir 2008 Tanggal 24 September 2008. PT. PLN (Persero) Pendidikan Dana Pelatihan.

Sejak tahun 2011 PLN melalui dan melakukan pemetaan dan kompetensi terhadap seluruh pegawai melalui uji kompetensi secara dine selain itu PLN. menargetkan tenaga oust jourse di PLN dapat Mengikuti.

Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No 17, PLN Ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan. Dan pada tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sector untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik, sejalan dengan kebijakan di atas maka pada juni 1994 status PLN Di alihkan dari perusahaan perseroraan (Persero).

B. Visi dan Misi perusahaan

1. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertambah kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insane.

2. Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan bidang yang terkait, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan agar kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

C. Struktur Organisasi dan Job Description

1. Struktur Organisasi (Lampiran)

a. Manager cabang

1. Asisten Manager Distribusi
2. Asisten Manager APP
3. Asisten Manager Niaga dan pelayanan

b. Pelanggan

1. Asisten Manager keuangan
2. Asisten Manager SDM dan Administrasi
3. Asisten Operasi Distribusi
4. Supervisor pemeliharaan Distribusi
5. Supervisor operasi dan pemeliharaan

c. APP

1. Supervisor penerimaan
2. Supervisor system informasi

3. Supervisor cetar
4. Supervisor pelayanan pelanggan
5. Superviso penagihan
6. Supervisor pengendalian anggaran dan keuangan
7. Supervisor pengendalian pendapatan
8. Supervisor Akuntansi
9. Supervisor Akuntansi
10. Supervisor Skertariak
11. Supervisor Logistik

2. Job Description

1. Manger Cabang

Merumuskan sasaran kerja dan konsep kebijakan teknis cabang berdasarkan program kerja dan target perusahaan sesuai kebijakan PLN Takalar.

a. Asisten Manager Distribusi

Menyusun rencana kerja meliputi pendistribusian, pengkontruksian dan pembagiaan

b. Asisten Manager APP

Mengendalikan target penjualan listrik, memantau saranan pembayaran rekening listrik guna peningkatan pelayanan. Mengelolah interaksi niaga dengan pemasok energy.

c. Asisten Niaga dan Pelayanan pelanggan.

Mengkordinar pelaksanaan Tata usaha pelanggan, cetar, penagihan system informasi.

2. Pelanggan

a. Asisten Maneger keuangan.

Menyusun rencana kerja meliputi akuntansi, anggaran dan keuangan cabang.

b. Asisten Manager SDM dan Administrasi

Menyusun Rencana kerja khusus bidang SDM dan Administrasi.

c. Supervisor operasi distribusi.

Mengatur, Mengawas, mengkordinator dan membina tugas-tugas bawahaan.

d. Supervisor pemeliharaan distribusi.

Menyusun program pemeliharaan disribusi untuk kendalaan system.

3. APP

a. Supervisor penaraan

Memonitor hasil kerja penaraan sebagai bawahaan evaluasi.

b. Supervisor system informasi

Melayani proses pengelolahaan data dari bagian-bagian lain dengan aplikasi program yang sudah ada.

c. Supervisor cetar

Mengavaluasi efektifitas dan efesien pencatatan meter.

d. Supervisor pelayanan pelanggan.

Mengavaluasi Dil (Data induk langganan) dan mengusulkan perbaikan berkelanjutan.

e. Supervisor penagihan

Mengawasi pendistribusiaan rekening listrik ke loket dan mengawasi penyeteran uang rekening listrik ke bank.

f. Supervisor pengendalian pendapatan.

Membuat rencana cash flow dengan mengacu pada RAKP.

- g. Supervisor pengendalian pendapatan
Memantau arus dana receipt di tempat-tempat pembyaran (loket , KUD , Bank)
- h. Supervisor akuntansi
Menganalisa laporan keuangan, mengendalikan penyimpanan dekumen-dekumen akuntansi.
- i. Supervisor SDM
Mengajukan usulan formasi tenaga kerja dan informasi jabatan.
- j. Supervisor sekretariak
Mengendalikan pelaksanaan SPPD.
- k. Supervisor Logistic
Menyusuun rencana dan permintaan pengadaan material.

BAB V

Analisis Dan Pembahasan

A. Kerasteristik Responden

Dalam bab ini akan di jelaskan mengenai hasil dari penelitin yang telah di lakukan dan di olah untuk mengetahui peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT PLN (persero) Takalar. Profil responden yang di tanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan pekerjaan / jabatan dari masing-masing responden. Data tentang profil karyawan akan di jelaskan sebagai berikut .

Tabel 5. 1

Klasifikasi Responden Berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah karyawan	Presentase
Pria	12	12 %
Wanita	8	8%
Total	20	20%

Dengan Melihat tabel 5.1 mengenai jenis kelamin, jenis kelamin yang dominan adalah karyawan pria 12 orang (12%), dan yang terendah adalah karyawan wanita sebanyak 8 orang (8%).

Tabel 5.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah karyawan	Presentase
25-30	10	10 %
31-35	6	6%
36-40	1	1%
41-45	2	2%
46-50	1	1%
Total	20	20%

Berdasarkan data tabel 5.2 dapat diketahui bahwa sebagian responden berusia antara 25-30 tahun dengan jumlah 10 orang atau sekitar 10%, usia tersebut adalah yang tergolong masih muda dan terpeluang mengembangkan karir yang lebih baik lagi.

Tabel 5.3

Klasifikasikan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah karyawan	Presentasi %
Starta 1	10	10 %
Diploma 3	0	0%
SMA / Sedarajat	10	10%
Total	20	20

Data Responden pada tabel 5.3 berdasarkan pendidikan di bagi menjadi 3 kelompok. Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah starta 1 dengan jumlah 10 orang karyawan dan SMA sebanyak 10 orang dengan presentase masing-masing 10%.

Tabel 5.4

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pekerjaan / jabatan

Pekerjaan	Jumlah karyawan	Presentase
Manager	1	1%
Wakil manejer	1	1%
Administrasi	5	5%
Distribusi	10	10%
Pelayanan komersial	2	2%
Bagian perpustakaan	1	1%
Total	20	20%

Berdasarkan tabel 5.4 mengenai pekerjaan/jabatan yang di peroleh responden yang paling dominan adalah distribusi sebanyak 10 orang karyawan dengan presentase 10%.

B. Analisis Presentasi Karyawan Tentang Peranan Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Karyawan.

1. Persepsi karyawan Terhadap Lingkungan Kerja.

Analisis persentase karyawan terhadap lingkungan kerja. Masing-masing komponen terdiri dari beberapa pertanyaan menggambarkan lingkungan kerja. Setelah kuesioner di sebar maka di lakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pertanyaan. Persepsi lingkungan kerja dengan di simpulkan pertanyaan.

Tabel 5.5
Persepsi karyawan Terhadap Lingkungan kerja (X)

NO	Pertanyaan						Skor jawaban
1	Kebersihaan di perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja	19	1	0	0	0	$(19 \times 5) + (1 \times 4) = 99 : 20 = 4,95\%$
2	Ruangan, tempat bekerja dengan udara yang panas membuat karyawan merasa tidak nyaman sehingga tidak menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.	12	8	0	0	0	
3	Fasilitas yang di sediakan cukup lengkap dan memadai	17	3	0	0	0	
4	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang di berikan perusahaan	15	5	0	0	0	
5	Hubungan antara karyawan dan pimpinan membantu bapak / ibu dalam bekerja	13	7	0	0	0	
6	Hubungan antara sesama karyawan membantu bapak/ibu dalam bekerja	15	5	0	0	0	

SS = Sangat setuju

S = Setuju

RR = Ragu – Ragu

TS = Tidak setujuh

STS = Sangat Tidak Setujuh

Berdasarkan Tabel tersebut, maka dapat di jelaskan beberapa pendapat responden terhadap promosi jabatan.

1. Pada Pertanyaan Pertama jawaban yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setujuh sebanyak 16 orang atau sebanyak 16 %
2. Pada Pertanyaan kedua jawaban yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setujuh sebanyak 17 orang atau sebanyak 17 %
3. Pada Pertanyaan ketiga jawaban yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setujuh sebanyak 17 orang atau sebanyak 17 %
4. Pada Pertanyaan ke empat jawaban yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setujuh sebanyak 16 orang atau sebanyak 16 %
5. Pada Pertanyaan ke lima jawaban yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setujuh sebanyak 15 orang atau sebanyak 15 %

a. Data Tabulasi

Untuk Mengukur Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan maka metode yang di gunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada 20 responden. Hasil jawaban responden di tabulasi skor tertinggi 5 dan terendah 1 . hasil tabulasi tersebut dapat di lihat dari table lampiran.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Setelah di lakukan pembahasan mengenai masalah peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) Takalar, Maka dapat di Tarik kesimpulan.

Lingkungan Kerja PT PLN (Persero) Takalar berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan . sehingga lingkungan kerja meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) Takalar dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar dapat penilaian yang baik.

B. Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat di ajukan di sini yaitu antara lain.

1. Pelaksanaan Lingkungan Kerja Telah Di lakukan dengan baik. Namun harus di lakukan peningkatan agar organisasi trus berkembang begitu pula dengan para pegawainya.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Responden	X						SKOR	Y					SKOR
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
2	5	4	5	5	4	5	30	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	4	4	22
4	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	5	5	24
5	5	4	5	4	5	5	28	4	5	5	4	4	24
6	5	4	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
7	5	4	5	4	4	4	30	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	4	5	30	5	5	5	5	5	25
9	5	4	5	5	4	5	30	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	4	5	30	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	5	5	23
12	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	4	23
13	5	4	5	4	4	5	26	4	4	4	5	3	20
14	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	5	24
15	4	5	4	4	5	4	26	5	5	5	2	5	22
16	5	5	4	5	4	5	30	5	5	5	5	5	25
17	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	24
18	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	24
19	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	24
20	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	5	24
JUMLAH							577	JUMLAH					478

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRODUKTIVITAS KARYAWAN	23.9000	1.33377	20
LINGKUNGAN KERJA	28.8500	1.26803	20

Correlations

		PRODUKTIVITAS KARYAWAN	LINGKUNGAN KERJA
Pearson Correlation	PRODUKTIVITAS KARYAWAN	1.000	.800
	LINGKUNGAN KERJA	.800	1.000
Sig. (1-tailed)	PRODUKTIVITAS KARYAWAN		.000
	LINGKUNGAN KERJA	.000	
N	PRODUKTIVITAS KARYAWAN	20	20
	LINGKUNGAN KERJA	20	20

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

b. All requested variables entered.

KUESIONER PENELITIAN

Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Takalar.

Terima kasih atas partisipasi anda menjadi salah satu responden untuk mengisi kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka penyelesaian studi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, kuesioner ini merupakan salah satu instrumen penelitian yang dilakukan oleh

Nama : Sri Rohani. S
No. Stambuk : 105720350411
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi & Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar.

Saya sangat menghargai kejujuran anda dalam mengisi kuesioner ini dan menjamin kerahasiaan anda. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak membutuhkan dalam rangka pengelolaan Sumber Daya Manusia. Atas kerjasama dan bantuan anda, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN.

Nama

Jenis kelamin

Usia

Pendidikan terakhir

Pekerjaan/ Jabatan

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pertanyaan yang telah disediakan, sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
3. Terdapat 5 (lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu :

SS : sangat setuju

S : setuju

KS : kurang setuju

TS : tidak setuju

STS : sangat tidak setuju

No	Pertanyaan Lingkungan Kerja	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Kebersihan diperusahaan membuat Bapak/Ibu nyaman dalam bekerja.					
2.	Ruangan, tempat bekerja dengan udara yang panas membuat bapak/ibu merasa tidak nyaman sehingga tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.					
3.	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai.					

4.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan.					
5.	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan membantu Bapak/Ibu dalam bekerja.					