

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HADJI KALLA CABANG BULUKUMBA**

**A. R. MUBARAK HASANUDDIN**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HADJI KALLA CABANG BULUKUMBA**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**A.R. MUBARAK HASANUDDIN  
A021171507**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# SKRIPSI

## PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HADJI KALLA CABANG BULUKUMBA

disusun dan diajukan oleh

**A.R. MUBARAK HASANUDDIN**

**A021171507**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 24 Februari 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si  
NIP. 196004031986091001

Pembimbing II



Dr. Fauziah Umar, SE., MS  
NIP. 196107131987022001

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggaraece Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM  
NIP. 19620405 198702 2 001

# SKRIPSI

## PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HADJI KALLA CABANG BULUKUMBA

disusun dan diajukan oleh

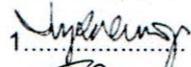
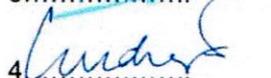
**A.R. MUBARAK HASANUDDIN**

**A021171507**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **01 Maret 2022** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE.,M.Si	Ketua	1. 
2.	Dr. Fauziah Umar, SE.,MS	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE.,M.Si.	Anggota	3. 
4.	Dr. Hendragunawan S.Thayf, SE.,M.Si.,M.Phil.	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggaraece Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM  
NIP. 19620405 198702 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A.R. Mubarak Hasanuddin

NIM : A021171507

Departemen/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

### **PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HADJI KALLA CABANG BULUKUMBA**

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan unsur-unsur jiplakan dalam naskah skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 01 Maret 2022

Yang Membuat Pernyataan



A.R. Mubarak Hasanuddin

## PRAKATA

Puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia beserta rahmat-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul “Pengaruh *Keterampilan Kerja* dan *Lingkungan Kerja* Terhadap *Kinerja Karyawan* Di PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba”. Proposal penyusunan penelitian ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi mahasiswa untuk mendapat gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin dalam Tugas Akhir.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna dikarenakan segala keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Namun penulis berusaha untuk memberikan hasil terbaik agar dapat memberi banyak manfaat bagi banyak pihak. Oleh karena itu, penulis akan menerima segala kritik dan saran yang membangun dalam perbaikan penelitian ini.

Penelitian ini disusun atas kerjasama dan berkat bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis.
2. Kedua orang tua saya tercinta yang selalu memberikan doa, semangat serta kasih sayang yang tiada hentinya kepada penulis selama proses studi dan pengerjaan skripsi ini.
3. Keluarga besar yang selalu mendukung segala keperluan saya selama proses studi dan membantu penulis selama proses pengerjaan skripsi.
4. Bapak Prof. Dr. Muhammad Idrus Taba, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya

untuk memberikan petunjuk, pengetahuan, bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Dr. Fauziah Umar, SE.,MS selaku dosen pembimbing 2 yang juga telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bantuan petunjuk serta pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE.,M.Si. selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bantuan petunjuk serta pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Hendragunawan S.Thayf, SE.,M.Si.,M.Phil. yang juga telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bantuan petunjuk serta pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE, M.Si.,CIPM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
9. Bapak Dr. Mursalim Nohong, SE.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Riset Dan Inovasi.
10. Ibu Prof. Dr. Haliah, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Dekan II Bidang Keuangan, Perencanaan dan Sumber daya.
11. Bapak Dr. H. Madris, SE., DPS., M.Si. selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
12. Ibu Prof. Dra. Hj. Dian Anggaraece Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
13. Untuk seluruh bapak dan ibu dosen fakultas ekonomi dan bisnis yang telah memberikan ilmu dan arahan selama proses belajar dikampus hingga saat ini.

14. Untuk seluruh staf akademik dan staf departemen manajemen yang selama ini telah membantu penulis dalam pengurusan berkas-berkas.
15. Untuk seluruh teman-teman sekaligus sahabat seperjuanganku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Muhammad Lutfhi Jabbar, Ahmad Maleo, Ainul Adiananta, Alda Rabiatal Adawia, Budianto Irbar, Busran, Fadel Haq, Muhammad Ailil Aina Adiba, Muhammad Dandi Irwandi, Muhammad Een Syaifullah, Muhammad Lutfhi Jabbar, Muhammad Rifan Faddli dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk semua cerita barunya dan bantuan yang diberikan selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
16. Teruntuk sang pemilik hati Andi Meilany Rusdi. Terima kasih telah menjadi motivasi untuk penulis agar segera menyelesaikan masa studi serta yang selalu mendampingi dalam memberi saran, nasihat, bantuan, dukungan, doa, serta semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
17. Teman-teman seperjuangan Immaj 2017 FEB Universitas Hasanuddin terima kasih atas jalinan persahabatan dan kontribusi yang kalian berikan.
18. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih yang tidak terhingga pada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, 01 Maret 2022

Penulis

A.R. Mubarak Hasanuddin

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HADJI KALLA CABANG BULUKUMBA**

A.R. Mubarak Hasanuddin  
Muhammad Idrus Taba  
Fauziah Umar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba selama 1 bulan yaitu dari Bulan November 2021 - Desember 2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sebanyak 48 sampel. Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

### ***EFFECT OF WORK SKILLS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. HADJI KALLA BULUKUMBA BRANCH***

A.R. Mubarak Hasanuddin  
Muhammad Idrus Taba  
Fauziah Umar

*This study aims to determine the effect of work skills and work environment on employee performance at PT. Hadji Kalla Bulukumba Branch. This research was conducted at PT. Hadji Kalla Bulukumba Branch, for 1 month i.e from November 2021 - December 2021. This study uses a quantitative approach. Sampling used is using saturated samples and obtained as many as 48 samples. Sources of data in this study using primary and secondary data. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the work skills variable has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, work skills and work environment together have a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Work Skills, Work Environment, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Keterampilan Kerja .....	14
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	24
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Kerangka Pikir .....	33
2.4 Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1 Rancangan Penelitian.....	35
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1 Populasi .....	36
3.3.2 Sampel .....	36
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	38
3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	40
3.6.1 Variabel Penelitian.....	40
3.6.2 Defenisi Operasional .....	40
3.7 Instrumen Penelitian.....	42
3.8 Uji Kualitas Data .....	42
3.9 Analisis Data .....	44
3.9.1 Analisis Kualitatif Deskriptif.....	44
3.9.2 Analisis Kuantitatif .....	44

3.9.3 Uji Hipotesis .....	45
3.9.4 Model Analisis Data.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	48
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	48
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	50
4.1.3 Struktur Organisasi.....	51
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	52
4.2.1 Karakteristik Responden.....	52
4.2.2 Deskripsi Data Penelitian.....	55
4.3 Hasil Uji Kualitas Data .....	64
4.3.1 Pengujian Validitas .....	64
4.3.2 Pengujian Reliabilitas .....	66
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	66
4.4.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	66
4.4.2 Uji Simultan (Uji Statistik F) .....	67
4.4.3 Uji Parsial (Uji Statistik t) .....	68
4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.6 Pembahasan .....	70
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN–LAMPIRAN .....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
2.3	Kerangka Pikir	33

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Indikator Lingkungan Kerja pada PT Hadji Kalla Cabang Bulukumba Periode 2019-2020	3
1.2	Indikator Keterampilan Kerja pada PT Hadji Kalla Cabang Bulukumba Periode 2019-2020	4
2.2	Penelitian Terdahulu	28
3.1	Definisi Operasional	40
4.1	Umur Responden	52
4.2	Jenis Kelamin	53
4.3	Masa Kerja	54
4.4	Pendidikan Terakhir	55
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Kerja (X1)	56
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)	57
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	61
4.8	Hasil Pengujian Validitas Keterampilan Kerja (X1)	64
4.9	Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X2)	65
4.10	Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)	66
4.11	Hasil Pengujian Reliabilitas	61
4.12	Koefisien Determinasi	66
4.13	Hasil Uji Simultan	67
4.14	Hasil Uji Parsial	68
4.15	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1	Biodata Peneliti	82
2	Kuisisioner Penelitian	83
3	Hasil Pengujian SPSS	87

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kabupaten Bulukumba merupakan salah satu kabupaten yang terletak ujung selatan di Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki banyak obyek wisata yang sangat potensial, dikarenakan memiliki tujuan wisata yang sangat diminati oleh wisatawan baik domestik maupun dunia internasional. Misalnya banyak kawasan pantai yang indah, pusat pembuatan perahu phinisi, dan kawasan Adat Ammatoa, Kajang (Azakiyah, 2013). Serta pengembangan dan pembangunan infrastruktur baik daerah wisata maupun fasilitas-fasilitas umum, hal ini tentu sangat berpengaruh dalam kenaikan pertumbuhan perekonomian masyarakat. Proyek pengembangan infrastruktur pada suatu daerah yang telah selesai dilaksanakan mampu mendorong permintaan akan mobil pada daerah tersebut (Atmaja dkk, 2015). Hal ini salah satu penyebab kenaikan permintaan pembelian, dan reparasi mobil di Kabupaten Bulukumba, sehingga beberapa perusahaan mobil dan bengkel suku cadang mendirikan cabangnya di Kabupaten Bulukumba.

Di dalam mendirikan sebuah perusahaan, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan (Riniwati, 2016). Sumber Daya Manusia atau sering disingkat dengan SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Manajemen

sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang handal (Kurniawan, 2015). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya dengan baik, agar meningkatnya kinerja karyawan.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tolo & Sepang, 2016). Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Lengkong, Lengkong, & Taroreh, 2019). Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan hal-hal yang dapat menunjang seperti keterampilan kerja dan lingkungan kerja dalam perusahaan.

Menurut Amirullah dan Budiyono dalam Riyanto (2021) menjelaskan bahwa skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Alex Nitisemito dalam Kasmawati (2014), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Dwi Septianto & Lataruva, 2011).

Berdasarkan observasi awal di salah satu Kabupaten Bulukumba terdapat perusahaan yang mengalami masalah terkait kinerja karyawan yaitu PT. Hadji Kalla yang penyebabnya adalah keterampilan kerja dan lingkungan kerja. Berkaitan dengan pentingnya masalah keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis menentukan objek di perusahaan tersebut. PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba yang merupakan dealer resmi dan bengkel suku cadang Toyota yang berlokasi di Kelurahan Loka, Kecamatan Ujung Bulu, Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan. Perusahaan ini merupakan salah satu dari beberapa cabang untuk wilayah pemasaran di Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara. Dalam permasalahan kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba, keterampilan kerja dan lingkungan kerja mengalami penurunan skor dari tahun 2019 ke 2020 seperti yang terdapat di tabel berikut.

Tabel 1.1 Indikator Keterampilan Kerja pada PT Hadji Kalla Cabang Bulukumba  
Periode 2019-2020

No	Jenis Indikator Keterampilan Kerja	Skor	
		2019	2020
1	<i>Administration Skill</i>	92%	88%
2	<i>Mechanical Skill</i>	90%	87%
3	<i>Marketing Sales Skill</i>	93%	88%

Sumber: Arsip CRP PT. Hadji Kalla, Tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut, ketiga indikator keterampilan kerja yaitu *administration skill*, *mechanical skill*, dan *marketing sales skill* mengalami penurunan target dari tahun 2019 ke tahun 2020. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan ketidaksesuaiannya beberapa kriteria keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tanggung jawabnya dari SOP perusahaan. Sehingga kinerja karyawan pada tahun 2020 mengalami penurunan.

Tabel 1.2 Indikator Lingkungan Kerja pada PT Hadji Kalla Cabang Bulukumba  
Periode 2019-2020

No	Jenis Indikator Lingkungan	Skor	
		2019	2020
1	Penerangan	92%	88%
2	Keberadaan Ventilasi Udara	95%	95%
3	Kebersihan	85%	82%
4	Keamanan	91%	87%

*Sumber: Arsip CRP PT. Hadji Kalla, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel tersebut, indikator lingkungan kerja yaitu penerangan, kebersihan, dan keamanan mengalami penurunan dari tahun 2019 ke tahun 2020. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan pihak yang berkepentingan kurang memerhatikan lingkungan kerja karyawannya. Sehingga kinerja karyawan pada tahun 2020 mengalami penurunan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila keterampilan dan lingkungan kerja mengalami penurunan skor maka kinerja karyawan juga menurun.

Sebelumnya juga, beragam hasil penelitian empiris mengenai kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan, menurut Tolo dan Sepang (2016), Keterampilan Kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. Begitu pula dengan penelitian Lengkong, et al (2019), bahwa secara simultan Keterampilan Kerja, Pengalaman dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Menurut Jamilah, et al (2017), bahwa pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru berpengaruh sangat signifikan. Selanjutnya menurut Sofyan (2013), bahwa

pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA berpengaruh sangat signifikan

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan, maka peneliti memilih variabel Keterampilan kerja dan lingkungan kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HADJI KALLA CABANG BULUKUMBA”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Hadji Kalla Cabang Bulukumba?
2. Apakah lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Hadji Kalla Cabang Bulukumba?
3. Apakah keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Hadji Kalla Cabang Bulukumba?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Hadji Kalla Cabang Bulukumba
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Hadji Kalla Cabang Bulukumba
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Hadji Kalla Cabang Bulukumba

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang berada di PT.Hadji Kalla Cabang Bulukumba.
2. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan agar dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai pengaruh keterampilan dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dalam mengembangkan kinerja karyawan.
3. Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan serta sebagai penerapan ilmu atau teori yang telah didapat selama masa perkuliahan dan dapat diterapkan dalam permasalahan yang terjadi di lingkungan perusahaan dan dapat memberikan *alternative* pemecahan masalah tersebut.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan dalam penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, analisis data, variabel penelitian dan defenisi operasional, dan instrumen penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis statistik deskriptif, hasil uji kualitas data, hasil pengujian hipotesis, hasil analisis regresi linear berganda dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **A. Pengertian MSDM**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Handoko (2011:3) dalam (Atmoko, 2020), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Desseler (2015:3) dalam (Ratu, Koleangan, & Kojo, 2020), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut (Sutrisno, 2015: 5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Konsep lain dari manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas bentuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2012:7).

Jadi menurut penjelasan tersebut, pengertian MSDM dapat diartikan proses perencanaan, pengelolaan dan pengendalian organisasi dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi. Organisasi atau perusahaan yang maju tentu dihasilkan oleh pekerja yang dapat mengelola organisasi atau perusahaan tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan. Dan ada juga organisasi yang hancur dan gagal karena ketidak mampuan dalam mengelola sumber daya manusia.

#### a. Fungsi MSDM

Menurut Hasibuan (2007: 21) dalam (Septiani, 2015), Fungsi-fungsi sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional, yaitu:

- a) Perencanaan (Planning) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasiaan, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- b) Pengorganisasian (Organizing) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c) Pengarahan (Directing) Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, Karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d) Pengendalian (Controlling) Pengendalian adalah kegiatan yang mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e) Pengadaan (Procurement) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

- f) Pengembangan (Development) Pengembangan yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- g) Kompensasi (Compensation) Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung. Uang atau barang kepada karyawan sebagian imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal.
- h) Pengintegrasian (Integration) Pengintegrasian adalah menyangkut kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian dapat dikatakan penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- i) Pemeliharaan (Maintenance) Pemeliharaan adalah merupakan suatu kegiatan untuk memelihara meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas seorang karyawan yang baik agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan

kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

- j) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting demi terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- k) Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya. Pemberhentian ini diatur oleh undang – undang nomor 12 tahun 1964. Pada hakekatnya fungsi manajemen yang bersifat manajerial maupun operasional dimaksudkan sebagai satu titik tolak dalam menjalankan tugas-tugas manajemen sumber daya manusia, sehingga akhirnya tercapai tujuan dari organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan membuat peraturan – peraturan disiplin kerja, sehingga akan mendorong kinerja karyawan dan mancapai tujuan organisasi. Dengan adanya fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan bahwa pelaksanaan fungsi tersebut diarahkan pada optimalisasi bagi kedua belah pihak dalam suatu organisasi dimana satu kerja sama dalam kondisi yang dapat mendorong setiap karyawan untuk memberikan sumbangansumbangan sebaik mungkin bagi efektifnya suatu organisasi.

b. Tujuan MSDM

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam memanajemi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan dan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi ( et al Sutrisno, 2012 : 7). Tujuan MSDM meliputi:

- a) Memberi perhitungan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara ilegal.
- b) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c) Membantu dan pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e) Menyediakan media komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
- f) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM. Perusahaan atau organisasi dalam bidang SDM tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi

persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, SDM seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut ( et al Sutrisno, 2012 : 8 ) :

1. Memiliki pengetahuan penuh tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/ketrampilan yang diperlukan.
4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan sebagainya.

### **2.1.2 Keterampilan Kerja**

#### **A. Pengertian Keterampilan Kerja**

Menurut Amirullah dan Budiyono (2014:21) dalam (Riyanto, 2021) menjelaskan bahwa Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Menurut Bateman dan Snell (2012:10) dalam (Arleta, 2019), menjelaskan. Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang orang dalam organisasi.

Menurut pendapat Kasmir dan Jakfar (2013:172) dalam (Ramadhani, 2019) menyatakan Komponen organisasi yang penting adalah pekerjaan atau jabatan. Untuk mencapai tujuan organisasi perlu menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu tingkat keterampilan yang baik, perlu memperhatikan hal sebagai berikut, pertama, faktor individu atau pribadi yaitu kemauan serta keseriusan dari individu itu sendiri berupa motivasi yang besar untuk menguasai keterampilan yang diajarkan. Kedua, faktor proses belajar mengajar menunjuk kepada bagaimana kondisi belajar dapat disesuaikan dengan potensi individu, dan lingkungan sangat berperan dalam penguasaan keterampilan. Ketiga, faktor situasional menunjuk pada metode dan teknik dari latihan atau praktek yang dilakukan.

#### B. Jenis-Jenis Keterampilan Kerja

Keterampilan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang sistematis dan berkelanjutan secara lancar dan adaptif dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide atau keterampilan kognitif, hal-hal atau keterampilan teknis, dan orang-orang atau keterampilan interpersonal.

Menurut Amirullah dan Budiyo (2014:22-23) dalam (Arleta, 2019), ada 3 (tiga) macam jenis jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yakni:

a) Keterampilan teknik (technical skills)

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

b) Keterampilan kemanusiaan (human skills)

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

c) Keterampilan konseptual (conceptual skills)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan

pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

### C. Indikator Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Menurut (Mangkunegara 2010:39) dalam (B. Hidayat, Norawati, & Salis, 2020) Keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian sebagai berikut:

1. Persepsi, meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus, penafsiran stimulus.
2. Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi dan motif.
3. Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja.
4. Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu.

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

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23) dalam (Maringka, Kawet, & Trang, 2017).

Menurut Mangkunegara (2013:105) dalam (Andriani & Widiawati, 2017), lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Heizer dan Render (2015:467) dalam (Lestary & Chaniago, 2017), menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

#### a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013:19) dalam (Lestary & Chaniago, 2017) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

#### b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau

hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal (Sedarmayanti, 2013:21) dalam (Lestary & Chaniago, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa ahli, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu penerangan, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, dan kebisingan sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik adalah suatu faktor yang kondisi hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan antara sesama karyawan yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan kinerja karyawan (Robbins (2002); Sedarmayanti (2013); Samson, Waiganjo, & Koima (2015); Hamid & Hassan (2015); Nitisemito (2008) dalam (Lestary & Chaniago, 2017). Berikut adalah penjelasannya:

1. **Pencahayaan**

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Adapun ciri-ciri penerangan yang baik menurut Robbins (2002) dalam (Lestary & Chaniago, 2017) adalah sebagai berikut:

- a. Sinar cahaya yang cukup
- b. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam
- d. Cahaya yang terang
- e. Distribusi cahaya yang merata
- f. Warna yang sesuai

## 2. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu memainkan peran penting dalam lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja. Temperature ideal yang digunakan pada ruang Kantor adalah 23-24oC dari temperature di luar ruangan. Suhu udara yang nyaman bagi sebagian besar pekerja adalah sebesar 25,6oC dengan nilai kelembaban sebesar 45%.

## 3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembaban memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 1077/Menkes/PER/V/2011, tingkatan kelembaban yang dibutuhkan dalam suatu ruangan adalah sebesar 40%-60% Rh.

## 4. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran

udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas ruangan kerja dengan karyawan yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak (Sedarmayanti, 2013:26) dalam (Lestary & Chaniago, 2017).

5. Tingkat Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain. Berdasarkan peraturan tersebut tingkatan kebisingan dalam Nilai Ambang Batas bagi pekerja dengan durasi kerja harian selama 8 jam adalah sebesar 85 db.

6. Hubungan Karyawan dengan Atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan (Nitisemito, 2008:171-173) dalam (Lestary & Chaniago, 2017).

#### 7. Hubungan Kerja dengan Sesama Karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Nitisemito, 2008:171-173) dalam (Lestary & Chaniago, 2017).

#### B. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti 2009:28) dalam (Subekti, 2018) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan

kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. 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 terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
5. Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

##### A. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2009:67) dalam (Ningrum, 2013), berpendapat bahwa, istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Moeheriono (2012:96) dalam (Makawi, Normajatun, & Haliq, 2015), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif 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.

Sumber lain menjelaskan bahwa kinerja adalah kelakuan atau kegiatan yang berhubungan dengan organisasi, di mana organisasi tersebut merupakan keputusan dari pimpinan. Dikatakan bahwa kinerja bukan outcome, konsekuensi atau hasil dari perilaku atau perbuatan, tetapi kinerja adalah perbuatan atau aksi itu sendiri, di samping itu kinerja adalah multidimensi sehingga untuk beberapa pekerjaan yang spesifik mempunyai beberapa bentuk komponen kinerja yang dibuat dalam batas hubungan variasi dengan variabel-variabel lain (Moeheriono, 2012) dalam (Makawi et al., 2015).

Berdasarkan penjelasan diatas, kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan utama.

#### B. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009), mengemukakan bahwa untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil kerja dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kinerja atau kinerja diarahkan pada 6 (enam) aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yaitu:

1. Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.
3. Inisiatif merupakan tingkat kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan mereka menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.
5. Sikap meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi.

### C. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja atau performance appraisal pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut (Lestari & Sulandari, 2016: 80-89) penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input).

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut (Rivai, 2014:312) dalam (Wilis & Agustina, 2017), pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.

3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan. Kenaikan jabatan Pelatihan atau training Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (feedback) kepada karyawannya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk pengembangan karyawan, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

#### D. Indikator Kinerja

(Uno dan Lamatenggo 2014:71) dalam (Marlina, 2018), menguraikan indikator dari kinerja dengan melihat dimensi dari kinerja. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Indikator kinerja dari dimensi kualitas, meliputi:
  - a. Menguasai bidang pekerjaan
  - b. Mengelola proses kegiatan yang harus dikerjakannya
  - c. Mengelola sumber daya pekerjaannya
2. Indikator kinerja dari dimensi kecepatan/ ketepatan kerja, meliputi:
  - a. Menggunakan alat atau media dalam bekerja
  - b. Menguasai landasan tentang pengetahuan bidang pekerjaannya

- c. Merencanakan program kerja
3. Indikator kinerja dari dimensi inisiatif dalam kerja, meliputi:
- a. Memimpin bidang pekerjaannya
  - b. Mengelola interaksi dengan sesama karyawan
  - c. Melakukan penilaian hasil dari pekerjaan yang dilakukan.

Dari pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa indikator dari Kinerja meliputi aspek sebagai berikut: kedisiplinan, kerjasama, ketaatan, Kehadiran, kompetensi profesional karyawan, dan kuantitas kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul penelitian	Variabel penelitian	Metodologi penelitian	Hasil penelitian
1.	(Tolo & Sepang, 2016)	Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado	1.Keterampilan kerja 2.Lingkungan kerja 3. Kinerja pegawai	1. Populasi 40 orang 2. sampel 40 orang 3. Analisis regresi berganda	1.Keterampilan Kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. 2.Keterampilan kerja

No.	Nama	Judul penelitian	Variabel penelitian	Metodologi penelitian	Hasil penelitian
					berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) Manado. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) Manado. 4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora)

No.	Nama	Judul penelitian	Variabel penelitian	Metodologi penelitian	Hasil penelitian
					Manado.
2.	(Lengkong et al., 2019)	Pengaruh keterampilan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Tri mustika cocominaesa (minahasa selatan)	1.Keterampilan 2. Pengalaman 3. Lingkungan kerja 4. Kinerja karyawan	1. Populasi 460 orang 2. Sampel 198 orang 3. Analisis regresi berganda	1. Secara parsial Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. 2. Secara parsial Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. 3. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

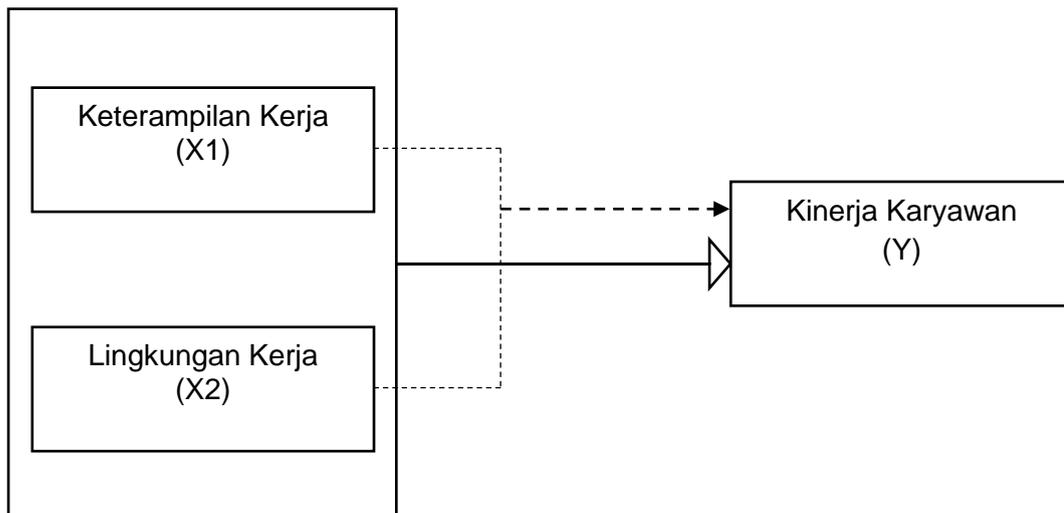
No.	Nama	Judul penelitian	Variabel penelitian	Metodologi penelitian	Hasil penelitian
					Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. 4. Secara simultan Keterampilan Kerja, Pengalaman dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa
3.	(Jamilah, Gimin, & Trisnawati, 2017)	Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Wanita Padang Terubuk Pekanbaru.	1.Keterampilan kerja 2. Kinerja	1. Populasi 43 orang 2. Sampel 40 orang 3. Analisis regresi sederhana	Terdapat pengaruh antara keterampilan kerja terhadap kinerja pengurus koperasi yaitu sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi

No.	Nama	Judul penelitian	Variabel penelitian	Metodologi penelitian	Hasil penelitian
					oleh faktor lain.
4.	(Sofyan, 2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA	1. Lingkungan kerja 2. Kinerja pegawai	1. Populasi 59 orang 2. Sampel 40 orang 3. Analisis regresi sederhana	1. Koefisien regresi (x) sebesar 0.717, artinya jika hubungan lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami peningkatan 0,717. 2. Hasil uji Hipotesis diperoleh bahwa Ho ditolak artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X.

### 2.3 Kerangka Pikir

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini, maka kerangka pikir yang digunakan mengenai “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Hadji Kalla Cabang Bulukumba sebagai berikut.

Gambar 2.3 Kerangka Pikir



*Sumber: Data diolah oleh peneliti*

Keterangan:

- : Pengujian Simultan
- - - - -→ : Pengujian Parsial

## **2.4 Hipotesis**

Mendasar pada teori – teori dan hasil penelitian maka diperoleh hipotesis terhadap penelitian “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Hadji Kalla Cabang Bulukumba “sebagai berikut.

**H1:** Diduga keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Hadji Kalla Cabang Bulukumba.

**H2:** Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Hadji Kalla Cabang Bulukumba.

**H3:** Diduga keterampilan Kerja dan lingkungan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Hadji Kalla Cabang Bulukumba.