

**KONTRIBUSI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LULUSAN SMK JURUSAN LISTRIK DI
PT. KERETA API (PERSERO) DEVISI REGIONAL II SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan Studi

Jenjang program Strata Satu (S1) di Jurusan Teknik Elektro

Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang



Oleh:

RIO HANDOKO

NIM. 2006.74067

PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2011

**KONTRIBUSI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LULUSAN SMK JURUSAN LISTRIK DI
PT. KERETA API (PERSERO) DEVISI REGIONAL II SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan Studi

Jenjang program Strata Satu (S1) di Jurusan Teknik Elektro

Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang



Oleh:

RIO HANDOKO

NIM. 2006.74067

PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2010

PERSETUJUAN SKRIPSI

**Kontribusi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Lulusan SMK Jurusan Listrik di
PT. Kereta Api (persero) Devisi Regional II Sumatera Barat**

Nama : Rio Handoko
NIM : 74067
Program Studi : Pendidikan Teknik Elektro
Jurusan : Teknik Elektro
Fakultas : Teknik

Padang, 5 oktober 2010

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing 2

Drs. Ganefri, M.Pd
NIP. 19631217 198903 1 003

Drs. Aswardi, MT
NIP. 19590221 198503 1 014

Mengetahui,

Ketua Jurusan Teknik Elektro
Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang

Drs. Aswardi, MT
NIP. 19590221 198503 1 014

PENGESAHAN

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Teknik Elektro Jurusan Teknik Elektro
Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang**

Judul : **Kontribusi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan Lulusan SMK Jurusan Listrik di PT. Kereta
Api (persero) Devisi Regional II Sumatera Barat**

Nama : Rio Handoko

NIM : 74067

Program Studi : Pendidikan Teknik Elektro

Jurusan : Teknik Elektro

Fakultas : Teknik

Padang, 5 Oktober 2010

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Drs. Ganefri, M.Pd	1. _____
2. Sekretaris	: Drs. Aswardi, MT	2. _____
3. Anggota	: Drs. Usmeldi, M.Pd	3. _____
4. Anggota	: Drs. Bustamam	4. _____
5. Anggota	: Mukhlidi M, Spd. M. Kom	5. _____

ABSTRAK

**Rio Handoko (2006) : Kontribusi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Lulusan SMK Jurusan Listrik di PT. Kereta Api (persero)
Divisi Regional II Sumatera Barat.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi iklim organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Hipotesis penelitian yang diajukan Terdapat pengaruh yang berarti dari iklim organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan lulusan SMK Jurusan Listrik di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat sebanyak 51 orang. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional ex-postfacto yaitu penelitian sesudah kejadian yang berusaha melacak kembali jika memungkinkan apa yang menjadi faktor penyebabnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 50% dari jumlah populasi penelitian sebagai subjek penelitian. Pengumpulan data dari responden dilakukan melalui angket. Data yang dikumpulkan tersebut kemudian dianalisis secara statistik dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data diperoleh bahwa kinerja karyawan lulusan SMK Jurusan Listrik di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat berada pada posisi cukup baik yaitu sebesar 61,15% atau dengan kata lain kinerja karyawan tidak terlalu baik dan juga tidak terlalu buruk, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan seiring dengan kondisi iklim organisasi perusahaan yang lebih kondusif lagi. Dari hasil analisa diperoleh nilai persentase kontribusi sebesar 88,9%. Artinya hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi perusahaan memberikan kontribusi yang berarti sebesar 88,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 11,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini berarti bahwa kontribusi iklim organisasi perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim..

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, karunia dan hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga penelitian yang berjudul “Kontribusi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lulusan SMK Jurusan Listrik di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat” ini dapat diselesaikan.

Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sajana pada program studi Pendidikan teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Drs. Ganefri, M.Pd selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang sekaligus Pembimbing I.
2. Bapak Drs. Azwardi, M.T selaku Ketua Jurusan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang sekaligus Pembimbing II.
3. Bapak Oriza Chandra, S.Pd selaku Sekretari Jurusan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri.
4. Bapak Drs. Sukardi, M.T selaku Penasehat Akademis.
5. Bapak Afrizal selaku Wakil Ketua Penyelenggara PKL/Suvey/Skripsi PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

6. Bapak Drs. Usmeldi, M.Pd, Drs. Bustamam, dan Bapak Mukhlidi M, Spd. M. Kom selaku Tim Penguji skripsi.
7. Bapak dan Ibu staf pengajar Jurusan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
8. Bapak dan Ibu selaku Karyawan/wati PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
9. Kedua Orang Tua dan keluarga di kampung yang dengan penuh cinta, keikhlasan dan untaian Do'a mereka, sehingga skripsi ini bisa diselesaikan.
10. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Semoga arahan, bimbingan dan petunjuk yang Bapak dan Ibu berikan menjadi amal ibadah dan mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, sangat diharapkan sekali kritik dan saran yang bersifat membangun menuju kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi dapat memberikan sedikit manfaat bagi kita semua.

Padang, 5 Oktober 2010

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9

F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. KERANGA TEORITIS	
A. Kajian Teori	11
B. Kerangka Konseptual	23
C. Hipotesis	23
BAB III. METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	24
B. Populasi dan Sampel.....	25
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	26
D. Jenis Data dan Sumber Data.....	28
E. Instrumen Penelitian.....	28
F. Uji Coba Instrumen	30
G. Analisis Uji Coba Instrumen	31
H. Prosedur Penelitian.....	35
I. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	40
B. Uji Persyaratan Analisis.....	44
C. Pengujian Hipotesis.....	47
D. Pembahasan.....	50
E. Keterbatasan Penelitian.....	51

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	52
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Data Jumlah Seluruh Karyawan Lulusan SMK Jurusan Listrik	25
2. Data Jumlah Sampel Karyawan Lulusan SMK Jurusan Listrik	26
3. Kisi Instrumen Kinerja Karyawan	29
4. Kisi Instrumen Iklim Organisasi	30
5. Deskripsi Data Kontribusi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .	40
6. Distribusi frekuensi skor Iklim Organisasi Perusahaan	41
7. Distribusi frekuensi skor kinerja karyawan	42
8. Rangkuman Uji Linieritas	47
9. Hasil Uji-t	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Kerangka Konsep Penelitian	23
2. Histogra Iklim Organisasi perusahaan	41
3. Histogram Kinerja Karyawan.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Angket Uji Coba penelitian	54
2. Angket Penelitian	62
3. Tabel Uji Coba Validitas Dan Realibilitas Variabel X.....	68
4. Tabel Uji Coba Validitas Dan Realibilitas Variabel Y.....	70
5. Tabel Distribusi Angket Penelitian Variabel X.....	74
6. Tabel Distribusi Angket Penelitian Variabel Y.....	76
7. Analisis Uji Validitas.....	80
8. Analisis Uji Reliabelitas	83
9. Tabel Data Penelitian.....	89
10. Sebaran Data Penelitian	90
11. Uji Normalitas	96
12. Uji Homogenitas	98
13. Uji Linieritas	100
14. Uji Hipotesis	102

ABSTRAK

Rio Handoko (2006) : Kontribusi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lulusan SMK Jurusan Listrik di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi iklim organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Hipotesis penelitian yang diajukan Terdapat pengaruh yang berarti dari iklim organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan lulusan SMK Jurusan Listrik di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat sebanyak 51 orang. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional *ex-postfacto* yaitu penelitian sesudah kejadian yang berusaha melacak kembali jika memungkinkan apa yang menjadi faktor penyebabnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 50% dari jumlah populasi penelitian sebagai subjek penelitian. Pengumpulan data dari responden dilakukan melalui angket. Data yang dikumpulkan tersebut kemudian dianalisis secara statistik dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data diperoleh bahwa kinerja karyawan lulusan SMK Jurusan Listrik di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat berada pada posisi cukup baik yaitu sebesar 61,15% atau dengan kata lain kinerja karyawan tidak terlalu baik dan juga tidak terlalu buruk, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan seiring dengan kondisi iklim organisasi perusahaan yang lebih kondusif lagi.

Dari hasil analisa diperoleh nilai persentase kontribusi sebesar 88,9%. Artinya hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi perusahaan memberikan kontribusi yang berarti sebesar 88,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 11,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain Hal ini berarti bahwa kontribusi iklim organisasi perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya dan mempengaruhi sikap, perilaku mereka, serta dapat tercermin dalam sejumlah karakteristik yang dapat diukur melalui persepsi deskriptif individu (Menurut Kolb,1984). Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:67). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang menguntungkan. Keadaan tersebut menuntut seorang pemimpin untuk mengelola organisasi dengan efektif agar tercipta iklim organisasi yang baik. Setiap tindakan yang dilakukan pimpinan atau manajer akan mempengaruhi iklim organisasi. Keberadaan iklim

organisasi pada kebanyakan organisasi dibentuk oleh kepemimpinan yang tepat dalam mengkomunikasikan secara tepat dengan bawahannya. Iklim organisasi memberikan arahan bagi orang-orang dalam organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Flipppo, 1985: 36).

Sumberdaya manusia merupakan sumberdaya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*. Pimpinan perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru, secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka harus diperkenalkan dengan suasana lingkungan kerjanya agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif.

Sehubungan dengan hal itu, pada dasarnya tujuan utama SMK adalah menyiapkan lulusannya untuk memasuki karir di dunia kerja dan melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Seperti diungkapkan Finch & Crunkilton (1988) yang menyatakan bahwa the primary goal of vocational education is to prepare learners for entry into and advancement of their chosen career. Sehubungan dengan hal ini, prasyarat untuk dapat melakukan pekerjaan yang dikehendaki adalah siswa harus memiliki kompetensi dasar yang

ditetapkan. Kompetensi dasar tersebut mencakup tiga ranah penting, yakni ranah pengetahuan (knowledge), ranah sikap (attitude/afektif) dan ranah keterampilan (skill/psikomotorik). Ketiga ranah tersebut harus dikembangkan secara proporsional dan professional sesuai dengan visi dan misi lembaga. Hasil akhir dari rangkaian pembelajaran (proses belajar) yang dilaksanakan adalah siswa yang tidak hanya sekedar tahu tentang apa tetapi lebih jauh mengarah pada pencapaian kemampuan (kompetensi) dapat melakukan sesuatu yang bermutu. Hasil akhir ini secara umum mengarah kepada perumusan kompetensi perilaku yang diinginkan dan ditetapkan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) harus mempertimbangkan tuntutan pasar kerja (dunia usaha dan industri), baik pada tingkat lokal, nasional maupun global.

Aspek ini sangat penting agar kurikulum yang dikembangkan cocok dengan kebutuhan nyata di pasar kerja. Sehingga dengan adanya acuan yang jelas terhadap bahan ajar yang akan diberikan kepada siswa dengan harapan siswa tersebut nantinya memiliki kemampuan (kompetensi) yang bagus dibidangnya, maka kedepannya diharapkan ada suatu relevan/kesesuaian yang jelas dilapangan antara kurikulum yang diterapkan disekolah dengan aktualisasi dari kemampuan yang mereka dapatkan ketika berada diperusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, pendidikan menengah kejuruan mempunyai tujuan agar kurikulum yang diterapkan relevan dengan tuntutan pasar kerja. Namun kenyataannya menunjukkan keadaan sebaliknya. Joko Sutrisno (2007), mengemukakan bahwa sistem pendidikan kejuruan dan teknologi yang ada sekarang ditinjau dari segi pola penyelenggaraan, ternyata

belum secara tegas menjamin untuk dapat menghasilkan tamatan dengan kualitas yang diharapkan. Banyak pihak, terutama dunia usaha dan industri sebagai pihak pemakai tenaga kerja tamatan SMK, merasa tidak puas terhadap mutu tamatan SMK. Hal ini dapat disebabkan ketidak sesuaian antara standard dan kemampuan yang dimiliki oleh lulusan Sekolah Menengah Kejuruan dengan tingkat kemampuan yang telah dipersyaratkan oleh pekerjaan-pekerjaan yang sudah tersedia (Aljufri, 2008). Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan didapatkan informasi bahwa 51 orang karyawan yang bekerja di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, mereka semua berlatar belakang pendidikan adalah Sekolah Menengah Kejuruan Jurusan Listrik, yang memiliki keunggulan dan keterampilan kompetitif produk pendidikan kejuruan yang dapat dilihat dari kedalaman pengetahuan dan keterampilan serta keluasan pengetahuan yang dimilikinya, sehingga untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tentunya seorang karyawan sangat dituntut sekali untuk dapat menerapkan keterampilan dan keprofesionalan yang dimilikinya dalam melaksanakan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Namun untuk mencapai keunggulan atau kinerja yang diharapkan, tentunya perusahaan juga harus memperhatikan sistem pengelolaan organisasi perusahaan dan tenaga kerja yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Menejer Sumberdaya Manusia (SDM) PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, didapatkan informasi bahwa perusahaan telah mencoba untuk menerapkan beberapa kebijakan untuk mewujudkan iklim perusahaan yang kondusif dalam

memicu kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan memberikan pelayanan di bidang jasa transportasi, kebijakan tersebut antara lain adalah dengan merumuskan Visi dan Misi PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dengan jelas dan tepat, kemudian adanya keterbukaan oleh pimpinan dalam penanganan masalah perusahaan dan berbagai pengendalian yang dilakukan dalam perusahaan untuk mewujudkan suasana yang kondusif dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang disampaikan oleh supervisor bagian listrik, bahwasannya dia memberikan kebebasan terhadap karyawannya yang memiliki ide atau cara sendiri dalam penanganan suatu masalah dalam pekerjaan yang ditanganinya meskipun ide atau cara yang diajukan oleh karyawannya tersebut berbeda sekali dengan apa yang difikirkannya, namun kalau seandainya ide atau cara yang digunakan oleh karyawannya tersebut tidak berhasil, maka dia tetap membantu untuk membantu dalam penyelesaiannya.

Demikian juga dengan karyawan yang ada di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, dari hasil diskusi yang dilakukan dengan beberapa orang karyawan, bahwa selama mereka bekerja disana sebenarnya perusahaan telah mencoba untuk menerapkan kebijakan untuk meningkatkan pelayanan jasa dan memperhatikan kondisi serta kebutuhan karyawannya, dengan melakukan upaya-upaya seperti peningkatan iklim/suasan perusahaan agar lebih kondusif. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan profesional. Iklim organisasi perusahaan yang menyenangkan akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga

memberi peluang bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan tuntutan kerjanya. Iklim organisasi yang baik dan menyenangkan membuat karyawan merasa betah dan terdorong untuk bekerja lebih tekun. Sebaliknya iklim organisasi perusahaan yang tidak baik membuat karyawan kurang merasa bergairah dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan hasil kerjanya tidak optimal.

Di antara kebijakan yang telah dilaksanakan tersebut tentunya perusahaan ini belum sepenuhnya dapat menjalankan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Misalnya adanya permasalahan yang terjadi dalam pengendalian perusahaan ini yaitu adanya ketidaksesuaian dalam penempatan posisi kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan atau keterampilan kerja yang dimilikinya, sehingga karyawan mengalami sedikit kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan kepada mereka (sumber : hasil wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat). Karena untuk menciptakan kondisi atau iklim perusahaan yang kondusif sehingga dapat memberikan suplemen motivasi kerja yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya tentunya sangat dibutuhkan manajemen pengelolaan yang bermutu dan sesuai standar internasional. Untuk mengukur kinerja karyawan tersebut digunakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang telah disusun oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Standar kompetensi merupakan ukuran atau patokan tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang harus dimiliki seseorang untuk

mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan. Standar kompetensi tidak berarti hanya kemampuan menyelesaikan suatu tugas, tetapi dilandasi pula bagaimana serta mengapa tugas itu dikerjakan. Dengan kata lain, standar kompetensi meliputi faktor-faktor yang mendukung seperti pengetahuan dan kemampuan untuk mengerjakan suatu tugas dalam kondisi normal di tempat kerja serta kemampuan mentransfer dan menerapkan kemampuan dan pengetahuan pada situasi dan lingkungan yang berbeda.

Tim penyusun standar kompetensi terdiri dari para pakar dan masukan dari pelaku usaha (Industri) serta lembaga pendidikan dan pelatihan. Sehingga dapat dipastikan standar kompetensi yang disusun dapat sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh industry/perusahaan dan ekuivalen dan kesetaraan dengan standar-standar relevan yang berlaku pada sektor industri di negara lain bahkan berlaku secara internasional sehingga akan memudahkan tenaga-tenaga profesi Indonesia untuk bekerja di manca negara. Dengan adanya SKKNI ini memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam mengelola dan mengukur kinerja karyawannya sehingga perusahaan dapat menentukan dan melaksanakan langkah-langkah pembinaan dan pengembangan karyawan guna menjaga agar perusahaan selalu memperoleh orang yang tepat dalam menduduki suatu posisi.

Dari uraian di atas perlu diadakan penelitian untuk mengungkapkan kinerja karyawan lulusan SMK Jurusan Listrik dan kontribusinya terhadap

peningkatan kinerja karyawan di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja karyawan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan kejuruan yang menjadi andalan pemerintah dalam menghasilkan tenaga kerja yang profesional.
2. Banyak pihak, terutama dunia usaha dan industri sebagai pihak pemakai tenaga kerja tamatan SMK Jurusan Listrik, merasa tidak puas terhadap mutu tamatan SMK Jurusan Listrik.
3. Belum sepenuhnya PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dapat melaksanakan pengelolaan organisasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

C. Pembatasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran dan substansi yang jelas tentang ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini dibatasi dan difokuskan pada: pertama, kinerja karyawan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Jurusan Listrik yang bekerja di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dengan menggunakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Sektor Listrik sub Sektor Ketenagaan Listrik Bidang Pemanfaatan

Instalasi Tenaga Listrik dengan batasan pembahasan hanya 2 sub bidang dari 5 sub bidang yang ada di dalam SKKNI yaitu sub bidang operasi dan sub bidang pemeliharaan yang termasuk dalam uraian kerja karyawan disana. Kedua, faktor iklim organisasi perusahaan. Faktor tersebut, berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat diduga mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Iklim organisasi perusahaan yang menyenangkan akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga memberi peluang bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan tuntutan kerjanya.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang dikemukakan di atas maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kinerja karyawan lulusan SMK Jurusan Listrik di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
2. Bagaimana kontribusi iklim organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan lulusan SMK Jurusan Listrik di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui kinerja karyawan lulusan SMK Jurusan Listrik di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
2. Mengetahui kontribusi iklim organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan lulusan SMK Jurusan Listrik di PT. Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya pendayagunaan Sumber Daya Manusia (karyawan) secara efektif sehingga dapat mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Dengan terungkapnya kinerja karyawan ini, maka perusahaan dapat menentukan dan melaksanakan langkah-langkah perbaikan pada kondisi iklim perusahaan yang lebih kondusif serta memberikan pembinaan dan pengembangan karyawan agar perusahaan memperoleh orang yang tepat dalam menduduki suatu jabatan.

Untuk lembaga pendidikan, khususnya Sekolah Menengah Kejuruan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pengelola dalam pengembangan kurikulum di Sekolah Menengah Kejuruan Jurusan Listrik. Dengan terungkapnya kinerja karyawan melalui penelitian ini, maka Sekolah Menengah Kejuruan akan memperoleh gambaran tentang karakteristik tenaga kerja, khususnya yang menyangkut kinerja lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Jurusan Listrik, sebagai masukan untuk menyusun program peningkatan ketepatan penyiapan lulusan kedepannya.