

**PENGARUH KEAHLIAN, KONSISTENSI, DAN KONDISI KERJA TERHADAP  
EFISIENSI PENGGUNAAN TENAGA KERJA PADA PDAM TIRTA BINA  
LABUHANBATU**

**Oleh :**

**Muhammad Irwansyah Hasibuan**

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmukonomi (STIE) Labuhanbatu

**Abstract**

Efficiency is a measure of the maximum results with a particular effort given. Or it reaches a certain level of results with the least effort possible given.

The objective of this study is to know and to analyze the influence of expertise, consistency, and working conditions on efficiency of employee at PDAM Tirta Bina Labuhanbatu. The method used in this study is the survey approach, the study was descriptive quantitative and the nature of the research is explanatory research. The population in this study was all employee at PDAM Tirta Bina Labuhanbatu, with the amount to 65 employees, and sample in this study all population. Data were collected by doing interviews, documentation study and giving questionnaires. Variables examined by using a likert scale. First questionnaire was tested by using the validity and reliability test. Processing data with SPSS software version 17.0 were analyzed by using descriptive analysis and hypothesis testing with multiple linear regression.

The finding in this study show that expertise, consistency, and working conditions are simultaneously significant effect of the efficiency of employee at PDAM Tirta Bina Labuhanbatu. And partially expertise, and working conditions significantly influence of the efficiency of employee at PDAM Tirta Bina Labuhanbatu, and consistency no significantly influence of the efficiency of employee at PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

Key words: Efficiency, expertise, consistency, and working conditions

**Abstrak**

Efisiensi adalah suatu tindakan apabila mencapai hasil yang maksimal dengan usaha tertentu yang diberikan. Atau apabila mencapai suatu tingkat hasil tertentu dengan usaha terkecil yang mungkin diberikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keahlian, konsistensi, dan kondisi kerja terhadap efisiensi tenaga kerja pada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan sifat penelitian adalah *explanatory research* yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai Tirta Bina Labuhanbatu yang berjumlah sebanyak 65 orang, dan semua populasi ini diobservasi dalam penelitian ini (sensus). Data dikumpulkan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi dan variabel-variabel yang diteliti menggunakan skala likert. Daftar pertanyaan terlebih dahulu diuji dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas, pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17.0, dan dianalisis dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keahlian, konsistensi, dan kondisi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi tenaga kerja pada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu, dan secara parsial keahlian dan kondisi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap efisiensi tenaga kerja pada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu dan kondisi kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi efisiensi tenaga kerja pada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu, sedangkan konsistensi tidak berpengaruh signifikan terhadap efisiensi tenaga kerja pada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

Kata kunci : Efisiensi, Keahlian, Konsistensi, Kondisi Kerja.

## **I. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi yang mengiringi datangnya milenium ketiga menuntut akan adanya perubahan yang sangat cepat diberbagai bidang. Cepatnya perubahan Teknologi dan meningkatnya kebutuhan masyarakat berupa barang maupun jasa diseluruh dunia menuntut keunggulan bersaing bagi semua usaha, apalagi sesudah diberlakukannya pasar bebas di Indonesia pada tahun 2003 maka setiap perusahaan harus mampu menyiapkan diri untuk dapat meningkatkan kemampuan bersaing. Pada saat itu perkembangan suatu perusahaan tergantung dari cara-cara perusahaan itu menyiasati perubahan lingkungan bisnis.

Perubahan lingkungan bisnis yang cepat tentu akan mempengaruhi perkembangan perilaku bisnis/perilaku pasar yang akan berdampak pada masalah perkembangan permintaan barang dan jasa yang lebih kompleks. Untuk permintaan tersebut, maka suatu perusahaan atau unit bisnis harus dapat memenangkan persaingan atau mampu bertahan dalam situasi dan kondisi yang kompleks. Untuk dapat memenuhi kebutuhan yang kompleks tersebut maka setiap perusahaan harus mampu meningkatkan keahlian pekerjaanya secara terus-menerus, jika keahlian pegawai disuatu perusahaan rendah maka perusahaan itu tidak akan mampu menghasilkan produk yang baik dan tidak akan mampu memenuhi kebutuhan konsumen hal inilah yang sering dihadapi perusahaan sehingga tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain, dan rendahnya keahlian pegawai tersebut juga akan mengakibatkan pegawai tersebut tidak mampu bekerja dengan baik dan merupakan salah satu faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya efisiensi penggunaan tenaga kerja disuatu perusahaan selain faktor-faktor yang lain.

Rendahnya keahlian menjadi salah satu alasan mengapa tenaga kerja didalam PDAM Tirta Bina tidak dapat didayagunakan dengan efisien, selain itu masalah kondisi kerja juga sangat mengganggu tenaga kerja PDAM Tirta Bina sehingga mereka tidak dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan juga mereka tidak dapat didayagunakan dengan efisien oleh pimpinan perusahaan akibat kondisi kerja yang tidak mendukung. Selain masalah tersebut, tidak konsistennya pegawai-pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu terhadap pekerjaannya juga turut mengakibatkan susahny pegawai-pegawai di kantor PDAM Tirta Bina didayagunakan secara efisien.

Rendahnya keahlian di PDAM Tirta Bina Labuhanbatu tidak didukung oleh program-program pelatihan dan pengembangan, pelatihan yang diadakan hanya beberapa kali dalam beberapa tahun itupun tidak untuk semua pegawai tapi hanya beberapa pegawai dan tidak ada pegawai yang disekolahkan untuk studi lanjut. Sebagai contoh pada tahun 2008-2010 hanya ada 8 orang pegawai yang dikirim oleh PDAM Tirta Bina Labuhanbatu untuk mengikuti pelatihan seperti pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Kegiatan Pelatihan**

Tahun Kegiatan	Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan.	Jenis Pelatihan
2008	3 orang	Keuangan Daerah
2009	2 orang	Kewirausahaan
2010	2 orang	Pendayagunaan Air
Jumlah	8 orang	

Sumber:PDAM Tirta Bina Labuhanbatu 2011 (Data Diolah)

Seperti pada Tabel 1.1 jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan selama tahun 2008 sampai dengan tahun 2011 hanya 8 orang pegawai, menunjukkan bahwa perhatian perusahaan terhadap keahlian pegawai sangatlah rendah karena pelatihan pegawai sangatlah berpengaruh terhadap keahlian pegawai. Selain rendahnya jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan, keahlian pegawai juga dipengaruhi oleh sesuai tidaknya pelatihan yang diikuti oleh pegawai. Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jenis pelatihan yang diikuti oleh pegawai pada tahun 2008 adalah pelatihan keuangan daerah padahal pegawai yang dikirim adalah pegawai yang bekerja di bagian perlengkapan bukan pegawai pembukuan atau keuangan, begitu juga pada tahun 2009 pelatihan yang diadakan adalah pelatihan kewirausahaan yang sama sekali tidak relevan. Berbeda dengan pelatihan pada tahun 2010 pelatihan ini sesuai dengan pegawai yang mengikutinya yaitu mengirimkan pegawai yang bekerja dibagian produksi dan perawatan mengikuti pelatihan pendayagunaan air.

Tingginya tingkat absensi di PDAM Tirta Bina Labuhanbatu yang tercatat dengan berbagai alasan yang tentunya dapat mengganggu pekerjaan di kantor. Jumlah pegawai yang absen dengan tidak ada pemberitahuan sakit atau ijin setiap bulannya dari 87 pegawai baik pegawai tetap maupu honor selama empat bulan terakhir seperti pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Pegawai Yang Tidak Hadir**

Bulan	Jumlah ketidakhadiran pegawai	Keterangan
Desember 2010	25	Alpa
Januari 2011	22	Alpa
Pebruari 2011	28	Alpa
Maret 2011	24	Alpa
Jumlah	99	

Sumber:PDAM Tirta Bina Labuhanbatu 2011 (Data Diolah)

Akibat dari seringnya pegawai tidak hadir maka pelayanan terhadap pelanggan sering terkendala dan untuk mengatasinya ada beberapa pegawai yang mengerjakan pekerjaan pegawai lain. Selain itu ada juga pegawai yang mengerjakan suatu pekerjaan padahal bukan pekerjaan itu yang diperintahkan kepadanya. Di PDAM Tirta Bina Labuhanbatuini sering terlihat dua orang atau lebih pegawai mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan oleh satu orang pegawai. Hal ini biasanya akan mengakibatkan banyaknya pegawai yang berkumpul-kumpul dan lupa akan tugas yang diberikan kepadanya.

Lokasi PDAM Tirta Bina Labuhanbatu berada dekat dengan jalan lintas Sumatera sehingga mengakibatkan gangguan kebisingan dan juga getaran yang keras. Tataletak perusahaan yang tidak baik juga akan mempengaruhi efisiensi penggunaan tenaga kerja dimana kondisi yang tidak baik akan mengakibatkan penambahan waktu dan juga tenaga kerja dalam jumlah yang lebih banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Seperti perlengkapan kantor yang tidak lengkap akan memperlambat penyelesaian pekerjaan misalnya karena *Air Conditioner* atau kipas angin tidak ada diruang kerja sehingga pada siang hari pegawai akan sulit menyelesaikan pekerjaan. Kantor PDAM Tirta Bina Labuhanbatu selain berada di dekat jalan raya yang mengakibatkan kebisingan juga masih minim perlengkapan yang mendukung kondisi kerja yang baik seperti ketersediaan AC pada kantor PDAM Tirta Bina Labuhanbatu pada Tabel 1.3.

Sumber: PDAM Tirta Bina Labuhanbatu2011 (Data Diolah)

Selain masalah-masalah yang sudah disebutkan banyak juga pekerjaan yang waktu pengerjaannya melebihi standar jam kerja yang sudah ditetapkan, jumlah pegawai yang

mengerjakan juga melebihi standar jumlah pekerja yang sudah ditetapkan dan tentunya hal ini akan meningkatkan biaya lembur dan berbagai biaya yang lain. Selain biaya yang bertambah maka akan diperlukan juga penambahan tenaga kerja yang seharusnya tidak perlu dari segi jumlah tetapi karena . Seperti pada beberapa kegiatan yang dikerjakan pegawai di PDAM Tirta Bina Labuhanbatu sering sekali realisasi pekerjaan sering melampau standar yang ditetapkan baik dari waktu penyelesaian seperti halnya pemasangan pipa yang seharusnya 16 JKL (Jam Kerja Langsung) realisasinya 24 JKL, maupun jumlah pegawai yang mengerjakan seperti pada Tabel

1.4 berikut:

**Tabel 1.4**  
**Standar dan Realisasi Pekerjaan**

No	Jenis Pekerjaan	Standart Waktu/Jumlah JKL	Realisasi
1.	Proses Permintaan Pelanggan	1 Minggu	3 Minggu
2.	Pemasangan Pipa	16 JKL	24 JKL
3.	Proses Pembersihan bak air	48 JKL	64JKL

Sumber: PDAM Tirta Bina Labuhanbatu2011 (Data Diolah)

Berangkat dari uraian tersebut, jika perusahaan dalam mengelola tenaga kerja tidak memperhatikan faktor-faktor: keahlian (*skill*), yang dimiliki tenaga kerja yang merupakan keterampilan dan kesediaan dalam upaya aktivitas kerjanya, Kondisi Kerja (*working conditions*) yaitu situasi dan kondisi pegawai bekerja, serta Konsistensi (*consistency*) yang diwujudkan kepatuhan dalam melaksanakan tugasnya, maka tenaga kerja tidak digunakan secara efisien.**2. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keahlian, kondisi kerja, dan konsistensi terhadap efisiensi penggunaan tenaga kerja pada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Teori Tentang Keahlian

Menurut Agung (2007) Keahlian adalah Kemampuan seseorang dalam mengerjakan sebuah pekerjaan tertentu yang menjadi bidang kerjanya. dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti pelaksanaan tugas-

tugas, pelatihan ataupun kegiatanlainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian seseorang.

Keahlian yang dimiliki tenaga kerja berpengaruh pada kelancaran produksi dan efisiensi penggunaan tenaga kerja. Kelancaran proses kerja bergantung pada keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja. Semakin tinggi keahlian yang dimiliki akan semakin maksimal output yang dihasilkan begitu juga sebaliknya (Siswanto, 2003). Keahlian yang dimiliki tenaga kerja berpengaruh pada kelancaran produksi dan efisiensi penggunaan tenaga kerja. Dengan demikian kelancaran proses kerja bergantung pada keahlian yang dimiliki tenaga kerja.

## 2. Teori Tentang Konsistensi

Menurut Mangkunegara (2008) Konsistensi merupakan ketetapan karyawan dalam menjalankan job description sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan. Dalam suatu perusahaan industri, bagaimanapun baiknya peraturan kerja, pengawasan kerja, rencana-rencana produksi, penentuan anggaran, kesemuanya itu tidak akan mendukung tercapainya tujuan usaha perusahaan manakala sebagian dari pekerja merupakan manusia-manusia yang tidak patuh terhadap ketentuan-ketentuan yang ada dalam peraturan kerja maupun yang berasal dari pemerintah dan perundang-undangan. Aturan-aturan yang berupa peringatan-peringatan wajar dan membutuhkan keajegan itulah yang mendatangkan disiplin. Perusahaan harus menentukan peringatan yang memadai, jika hal ini kurang dari yang diharapkan, perusahaan akan mendapat kesulitan dalam menambah penerimaan yang mengandung ancaman yang serius dimasa depan. Disiplin kerja pada dasarnya merupakan salah satu wujud moral kerja yang tinggi. Untuk itu disiplin kerja tidak hanya diartikan sebagai kepatuhan terhadap ketentuan secara kaku, dipaksakan serta menggunakan ancaman sanksi/hukuman (Nawawi, 2006).

Konsistensi adalah salah satu *personal trait* yang paling sering disyaratkan oleh perusahaan saat mereka menerima karyawan baru. Tidak hanya dibutuhkan dalam menjalankan tanggung jawab, namun konsistensi juga menunjukkan kualitas kepribadian seseorang. Seorang karyawan yang memberikan hasil kerja yang stabil dan tidak pernah lalai meningkatkan kualitasnya akan lebih dihargai perusahaan dan dipekerjakan lebih lama dibandingkan dengan seorang karyawan yang sesekali menunjukkan prestasi kerja yang sangat memuaskan, namun kinerjanya seringkali berubah dengan ekstrim. Manajemen perusahaan lebih menghargai karyawan yang konsisten menunjukkan prestasi dan kinerja kerja yang terus meningkat walaupun tidak drastis. Konsisten dalam mengerjakan tiap tugas pada akhirnya akan jadi kebiasaan kerja yang menguntungkan. *Work habit* yang tercipta akan membuahkan efisiensi kerja. Anda akan bekerja lebih cepat dan efisien dengan hasil yang tetap baik. Dengan kata lain, konsistensi pada akhirnya membuat Anda bekerja dengan lebih pintar. (<http://pacebuk.blogspot.com/2011/05/jaga-konsistensi-kerja.html>)

Siswanto (1989) menyatakan bahwa pembinaan disiplin kerja yang terus menerus dilakukan oleh manajemen pada suatu saat diharapkan para karyawan tidak melakukan disiplin bukan karena sanksi, akan tetapi sudah menjadi budaya dan berjalan sesuai dengan irama dan berputarnya program dan beban kerja perusahaan.

Dalam suatu perusahaan industry, bagaimana baiknya peraturan kerja, pengawasan kerja, rencana-rencana produksi, penentuan anggaran, kesemuanya itu tidak akan mendukung tercapainya tujuan usaha perusahaan manakala sebagian dari antara pekerja merupakan manusia-manusia yang tidak patuh terhadap ketentuan-ketentuan yang ada. Bedjo Siswanto (1989: 277) menyatakan bahwa pembinaan disiplin yang terus menerus dilakukan oleh manajemen pada suatu saat diharapkan para karyawan tidak melakukan disiplin bukan karena sanksi, akan tetapi sudah menjadi budaya dan berjalan sesuai dengan irama dan berputarnya program dan beban

kerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi dalam aktifitas kerja Nampak dari disiplin karyawan, berkaitan dengan kepatuhan menaati peraturan perusahaan dan selanjutnya berpengaruh pada kelancaran proses kerja serta efisiensi penggunaan tenaga kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan tidak saja perlu mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai tingkat keterampilan tinggi, tetapi juga perlu didukung oleh disiplin yang telah menjadi budaya dalam segala pekerjaan diperusahaan.

Konsistensi adalah suatu karakteristik sikap yang memunculkan kesesuaian antara pernyataan, pedoman, atau sebuah asas dengan tindakan atau perilakunya. Konsistensi terhadap suatu objek akan menghasilkan sebuah respon yang terdiri dari aspek kognitif, afektif, dan konatif (Ponticelly,2002).

Dari uraian diatas jelas bahwa konsistensi dalam aktivitas kerja nampak dalam disiplin pegawai, keterkaitan dengan kepatuhan menaati peraturan perusahaan dan selanjutnya akan mempengaruhi kelancaran proses kerja dan efisiensi penggunaan tenaga kerja.

### **3. Teori Tentang Kondisi Kerja**

Beberapa macam kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja dalam perusahaan. Masing-masing jenis kondisi kerja ini perlu dipersiapkan dan direncanakan dengan baik oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, sehingga diperoleh kenyamanan kerja yang memadai bagi para karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut (Wilberforces T, 2000)

Ketidakberesan lingkungan kerja dapat menuntut tanaga kerja dan waktu yang lebih banyak, yang tentunya tidak akan mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Siregar, 1988). Faktor kondisi kerja dalam terminologi ini lebih diartikan sebagai lingkungan

dimana suatu dilaksanakan dan terdiri dari segi-segi: (1) Suasana Kerja (*non-physical workingenvironment*); (2) Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*); (3) Perlengkapandan fasilitas. Suasana kerja yang baik dihasilkan dalam organisasi yang tersusun secara baik, pembagian kerja yang jelas dan lain-lain. Lingkungan fisik seperti tata ruang yang tepat, cahaya yang cukup, suhu dan kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanis, bau-bauan, warna dan lain-lain, atau yang berhubungan dengan waktu seperti jam kerja, waktu istirahat serta kerja bergilir (*shifting*), berpengaruh terhadap hasil kerja manusia (Siswanto, 2003)

Stewart and Stewart, (1983: 53 )menyatakan“*Working condition can be defined as series ofconditions of the working environment in which become the working place of the employee who works there,*”yang kurang lebih dapat diartikan kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pegawai untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelambaban, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain–lain.

Menurut Newstrom (2000) Work condition relates to the scheduling of work-the length of work days and the time of day (or night) during which people work. yang kurang lebih berarti bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja.

Oleh sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Sihombing (2004) menyatakan bahwa lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu I tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja

Menurut Handoko (2000), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang meliputi temperatur, kelembaban udara, sirkulasi juadara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna dan lain-lain yang dalam hal ini berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut

#### **4. Teori Tentang Efisiensi**

Menurut Siswano (2003), efisiensi kerja karyawan adalah perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasilnya yang merupakan syarat dan menjadi ukuran keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kerja sama manusia. Dorongan atau



motivasi perlu ditumbuhkan apabila efisiensi merupakan tujuan yang ingin dicapai dan perlu bagi kelangsungan hidup perusahaan

Kata “efisien” berasal dari bahasa Latinefficere yang berarti menghasilkan, mengadakan, menjadikan. Tapi dalam sejarah selanjutnya, arti semula itu mengalami perkembangan. Efisiensi

dapat dirumuskan menurut suatu pengertian tertentu yaitu memaksimalkan perbandingan antara hasil bersih yang nyata (imbangan akibat-akibat

yang dikehendaki terhadap yang tidak dikehendaki) dengan pengorbanan yang diberikan. selanjutnya Hadiri (1990: 109) mengatakan bahwa hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya dapat digambarkan melalui efisiensi personel dalam melaksanakan tugas pokoknya. Secara kuantitatif tidak dapat segera diamati, namun ketepatan dan kecermatan menggunakan metode atau alat sebagai indikator yang dapat menjamin kualitas hasil yang akan dicapai selalu dapat diamati. Daya guna (*efisiensi*) yang berarti produktivitas tinggi mengandung indikator sebagai berikut:

Metode atau cara bekerja yang dipergunakan merupakan cara terbaik dan paling tepat untuk mencapai hasil maksimum baik dari sisi kuantitas dan kualitas.

Peralatan yang dipakai merupakan yang terbaik dan paling serasi dengan metode yang dipilih. Hal ini ditunjang dengan pemeliharaan dan penggunaan secara maksimal dan bertanggung jawab hingga mencapai hasil yang maksimal.

Penggunaan metode kerja dan peralatan memperkecil hambatan.

Penggunaan metode kerja dan alat tidak mengandung resiko yang merugikan dan memiliki jaminan yang tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Personel kerja memiliki kreatifitas, inisiatif dan sikap kerja yang tepat terutama dalam menghadapi hambatan kerja, efisiensi akan tampak dalam disiplin (loyalitas) kerja dan moral (semangat) kerja.

Effisiensi merupakan determinan dari produktivitas dan ditentukan oleh aspek organisasi kerja dan rancangan pekerjaan. Efisiensi akan berkurang saat pekerjaan menjadi lebih rumit, kurang terspesialisasi dan kurang mekanis (Wexley, 1988, 122)

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tenaga kerja di PDAM Tirta Bina Labuhanbatu yang berlokasi di Jl WR. Supratman Labuhanbatu. Adapun penelitian ini dilaksanakan dari Mei 2011 sampai dengan Februari 2012.

### **Metode Penelitian**

#### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey. Pendekatan survey adalah kegiatan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian, dengan maksud untuk mengetahui status, gejala menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih dan atau ditentukan (Arikunto, 2005)

#### **4. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian berupa deskriptif kuantitatif, Nazir (2005) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

#### **5. Populasi dan Sensus**

Populasi adalah kelompok atau kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset (Sumarsono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap BUMD PDAM Tirta Bina Labuhanbatu yang berjumlah sebanyak 65 orang, dan semua populasi ini diobservasi dalam penelitian ini (sensus).

## **IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Parsial (Uji t)**

Sama halnya dengan pengujian hipotesis uji F di atas maka untuk menguji hipotesis

Pengaruh variabel Keahlian, Kondisi Kerjadan konsistensisecara parsial dilakukan uji t.

Pengujian ini dilakukan dua arah, menggunakan tingkat signifikansi alpha 2,5% .

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan kriteria keputusan adalah :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 0,339 dan nilai koefisien masing-masing variabel adalah sebesar 0,355 untuk  $X_1$ , 0,102 untuk  $X_2$  dan sebesar

0,456 untuk  $X_3$ . Maka model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,339 + 0,355 X_1 + 0,102 X_2 + 0,456 X_3$$

Berdasarkan hasil pengolahan untuk variabel keahlian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian maka secara parsial variabel keahlian berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Tenaga Kerja yang berarti keahlian sangat berperan dalam mempengaruhi Efisiensi Tenaga Kerja PDAM Tirta Bina Labuhanbatu, untuk variabel konsistensi  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak,

dengan demikian maka secara parsial variabel konsistensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Tenaga Kerja PDAM Tirta Bina Labuhanbatu, untuk variabel kondisi kerja  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian maka secara parsial variabel kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Tenaga Kerja yang berarti kondisi kerja sangat berperan dalam mempengaruhi Efisiensi Tenaga Kerja PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

Hasil statistik yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa secara parsial variabel kondisi kerja berpengaruh lebih dominan dari pada variabel keahlian dan konsistensi, yang artinya variabel kondisi kerja lebih berperan untuk menentukan Efisiensi Tenaga Kerja PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

## 2. Pembahasan

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel keahlian, konsistensi, dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Tenaga Kerja PDAM Tirta Bina Labuhanbatu hal ini sesuai teori yang dibuat oleh Mayer yang menyatakan Pengaruh faktor manusia sebagai pelaksana kerja atas efisiensi kerja meliputi unsure-unsur: (1) Kemampuan dan kemahiran bekerja, (2) Keinginan bekerja, (3) Lingkungan kerja, dan (4) Konsistensi/Keajegan, dan juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dibuat oleh Susilo (2002) dimana faktor-faktor di atas berpengaruh secara signifikan terhadap efisiensi penggunaan tenaga kerja walaupun dalam penelitian Susilo variabel bebasnya bukan hanya keahlian, konsistensi, dan kondisi kerja tetapi ditambah variabel upaya.

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Tenaga Kerja PDAM Tirta Bina Labuhanbatu dalam hal ini peningkatan keahlian akan berpengaruh besar terhadap peningkatan Efisiensi Tenaga Kerja PDAM Tirta Bina Labuhanbatu, berpengaruhnya keahlian secara signifikan terhadap Efisiensi Tenaga Kerja PDAM Tirta Bina Labuhanbatu ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siswanto yaitu Semakin

tinggi keahlian yang dimiliki akan semakin maksimal output yang dihasilkan begitu juga sebaliknya, keahlian yang dimiliki tenaga kerja berpengaruh pada kelancaran produksi dan efisiensi penggunaan tenaga kerja. Berpengaruhnya keahlian secara signifikan terhadap Efisiensi Tenaga Kerja PDAM Tirta BinaLabuhanbatu ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susilo (2002) dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Susilo secara parsial keahlian berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Tenaga Kerja.

Dalam penelitian ini secara parsial konsistensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Efisiensi Tenaga Kerja PDAM Tirta BinaLabuhanbatu yang berarti pada PDAM Tirta BinaLabuhanbatu ini peningkatan konsistensi tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan atau pengaruh yang besar terhadap Efisiensi Tenaga Kerja PDAM Tirta BinaLabuhanbatu. Tidak berpengaruhnya konsistensi terhadap Efisiensi Tenaga Kerja PDAM Tirta BinaLabuhanbatu ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susilo (2002) dimana dalam penelitiannya konsistensi berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Tenaga Kerja bahkan dalam penelitian Susilo konsistensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Efisiensi Tenaga Kerja, hal ini diakibatkan karena konsistensi kerja di PT. Mandala Airlines adalah hal

yang sangat penting sedangkan di PDAM Tirta BinaLabuhanbatu konsistensi bukanlah hal yang paling penting, karena pekerjaan-pekerjaan di PDAM Tirta BinaLabuhanbatu lebih mengutamakan hal-hal yang lain dari pada konsistensi seperti kecepatan, ketepatan dan lain-lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pengujian secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Tenaga Kerja PDAM Tirta BinaLabuhanbatu hal ini sesuai dengan teori-teori yang ditampilkan pada bab sebelumnya seperti yang dikemukakan oleh Siregar bahwa Ketidakterbacaan lingkungan kerja dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, yang tentunya tidak akan mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susilo dimana dalam penelitiannya kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap efisiensi penggunaan tenaga kerja.

Pengujian parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Efisiensi Tenaga Kerja PDAM Tirta BinaLabuhanbatu adalah kondisi kerja, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo dimana dalam penelitiannya variabel yang paling dominan mempengaruhi efisiensi tenaga kerja adalah konsistensi, hal ini diakibatkan karena pada PDAM Tirta BinaLabuhanbatu kondisi kerja sangat berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan seperti temperatur, cahaya, kebisingan, getaran dan lain-lain.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Secara serempak variabel keahlian, kondisi kerja, dan konsistensi, berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi tenaga kerja pada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

Secara parsial variabel keahlian berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi tenaga kerja pada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu, kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi tenaga kerja pada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu, konsistensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Efisiensi tenaga kerja pada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu, kondisi kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi Efisiensi tenaga kerja pada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa kemampuan variabel keahlian, kondisi kerja, dan konsistensi, menjelaskan variasi yang terjadi pada efisiensi tenaga kerja adalah sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan dan kesimpulan diatas maka diberikan beberapa saran kepada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu sebagai berikut:

Pimpinan PDAM Tirta Bina Labuhanbatu perlu melakukan seminar, studi lanjut dan lain-lain untuk meningkatkan keahlian pegawai yang akan dapat meningkatkan efisiensi penggunaan tenaga kerja PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

Dalam meningkatkan efisiensi penggunaan tenaga kerja PDAM Tirta Bina Labuhanbatu, pimpinan PDAM Tirta Bina Labuhanbatu juga disarankan Menciptakan kondisi kerja yang nyaman dengan cara melengkapi alat pendingin ruangan, memperbaiki sirkulasi udara, dan mengatur ulang tataletak kantor PDAM Tirta Bina Labuhanbatu

Perlu dilakukan pembagian kerja yang jelas kepada seluruh pegawai sehingga pegawai mengetahui apa yang seharusnya mereka kerjakan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Dessler Gary. 2005. *Human Resource Management*. Tenth edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.

Ghozali, Imam. 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi ketiga*, BP Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, James L., Invacevich, John M., dan Donnelly, Jane H. Jr., 1996. *Organisasi, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM*, Jakarta. Bina Aksara.

Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.

Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas*, Yogyakarta, Penerbit BPF.

Harso Susilo (2002) *Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efisiensi tenaga kerja Pada PT. Mandala Airlines, Tesis*, Yogyakarta, Universitas Gaja Mada.

Hasibuan, Malayu S.P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Kuncoro, Mudraja. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Erlangga, Jakarta. Liang Gie, The. 1997. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*. Yogyakarta

Penerbit Gajah Mada University Press

Meiyer. 2008. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembagian Kerja*, Gunung Agung, Jakarta.

Mondy R. Wayne, Robert M Noe, Shane R. Premeaux. 1999 *Human Resource Management*.

Seventh edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.

Mondy R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh, Erlangga, Jakarta.

Nawawi, Hadari, Martini. (2006). *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Robin Steppen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Indeks. Jakarta.

Siswanto Sastrohadiwiryono, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Bumi Aksara, Jakarta

SantosoSinggih. 2006. *Menggunakan SPSS Untuk Statistik Non Parametrik*. Alex Media Komputindo, Jakarta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.  
<http://pacebuk.blogspot.com/2011/05/jaga-konsistensi-kerja.html>