

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Anna Yanti(2014), dengan judul “Pengaruh Motivasi,dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik”. Alat analisis yang gunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Kinerja di Pengaruhi oleh Motivasi dan Disiplin Kerja. Variabel Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja kemudian diikuti oleh Variabel Motivasi. Variabel Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Nur Pratama (2016), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers”. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Razer Brothers berjumlah 130 karyawan dengan teknik pengambilan sampel populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan

reliabilitasnya. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, $\beta=0,198^*$ (* $p<0,05$; $p=0,022$) dengan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,039. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, $\beta=0,174^*$ (* $p<0,05$; $p=0,045$) dengan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,030. (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa lingkungan kerja $\beta=0,198^*$ (* $p<0,05$; $p=0,021$) dan disiplin kerja $\beta=0,174^*$ (* $p<0,05$; $p=0,042$). Kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan PT. Razer Brothers sebesar (ΔR^2) 0,069*.

Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara, Dkk (2015), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik ini dipakai bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional untuk menentukan hasilnya menggunakan *Partial Least Square* (PLS) Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Nama	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	Rizki Anna Yanti (2014)	Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik			
	Maya Ulfa (2019)		Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Hulu Energi West Madura Offshore (PHE WMO)		
	Variabel Bebas	a. Motivasi b. Disiplin Kerja	a. Lingkungan Kerja b. Motivasi Kerja c. Kepuasan Kerja	a. Motivasi Kerja	a. Lingkungan Kerja b. Kepuasan Kerja
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresia Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
2.	Aditya Nur Pratama (20016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razar Brothers			
	Maya Ulfa (2019)		Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Hulu Energi West Madura Offshore (PHE WMO)		

	Variabel Bebas	a. Lingkungan Kerja b. Disiplin Kerja			a. Motivasi Kerja b. Kepuasan Kerja
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda		Regresi Linier Berganda
3.	I Wayan Juniantara, Dkk (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan			
	Maya Ulfa (2019)		Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Hulu Energi West Madura Offshore (PHE WMO)		
	Variabel Bebas	a. Motivasi Kerja (x_1) b. Kepuasan Kerja			a. Lingkungan Kerja
	Variabel Terikat	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda		

Sumber Data : Diolah sendiri

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai dan Sagala, 2013;1). Sementara menurut Sutrisno (2014;6) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan,

pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Mangkunegara (2013;29) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsi manajerial dan operasional dalam rangka mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai dan Sagala (2013;13) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian

- e. Pemeliharaan
- f. Pemutusan hubungan kerja

2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2014;7) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2.2. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016;53) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009;21) .

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat kerja dan sarana prasarana disekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2016;53) untuk mencapai lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.2.3.Motivasi

2.2.3.1. Pengertian Motivasi

Siagian (2009:102) Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Hasibuan (2011:143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Mc Clelland, dalam Mangkunegara (2011;94) Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Dengan Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong/dorongan agar seseorang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung prilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Manusia mempunyai bentuk sifat , watak serta kepribadian masing-masing yang beraneka ragam dan berubah-ubah.Karna adanya berbagai kebutuhan dan prilaku yang berbeda-beda itulah maka sangatlah perlu bagi organisasi untuk lebih memperhatikan perubahan- perubahan yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi atau instansi.

Zainudin(2014) yang dikutip Manullang, (2003;151) dalam faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi pegawai dan memuaskan serta mendorong orang untuk berkerja dengan baik terdiri dari :

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab

5. Kemajuan

2.2.3.3. Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2011;151)menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi, adalah sebagai berikut :

1. Motivasi positif (insentif positif)

Dalam memotivasi, manajer motivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas kinerja standar.

Dengan motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (insentif negatif).

Dalam memotivasi, manajer memotivasi bawahan dengan standar. Maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat kurang baik.

Kedua jenis motivasi tersebut sesungguhnya harus tepat dan seimbang dalam penggunaannya, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal dalam suatu perusahaan.

2.2.3.4. Metode Motivasi

Hasibuan (2008;149), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (*materill* dan *non materill*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung (*indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menujung gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

2.2.3.5. Prinsip Prinsip Dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:61) diantaranya yaitu :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.4. Kepuasan Kerja

2.2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbin dalam Galih (2014;6) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Hasibuan dalam Sutrisno (2013;4) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan

perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Mutiara S. Panggabean dalam Sutrisno (2013;3) kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang bergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh.

Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya. Dari berbagai pengertian yang dikemukakan tentang kepuasan kerja, maka penulis dapat menarik kesimpulan mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2.2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dalam Lenny (2012: 67), kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.2.5. Kinerja

2.2.5.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013;548). Menurut Bangun (2012;231) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014;149) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai (2013;548).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok berdasarkan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan kerja.

2.2.5.2. Faktor-Faktor Kinerja

Mangkunegara (2013;67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2014;151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

1. Faktor individu

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

2. Faktor lingkungan

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain Organisasi

2.2.6. Hubungan Antar Variabel

2.2.6.1. Hubungan Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja (Y)

Menurut Sedarmayati (2009;21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Penelitian yang dilakukan Cahyani dan Ardana (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja atau penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan lingkungan kerja (X1) dengan Kinerja (Y) bersifat Positif dan Penelitian yang dilakukan Ilham Nuryasin,dkk Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) bersifat positif.

2.2.6.2. Hubungan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)

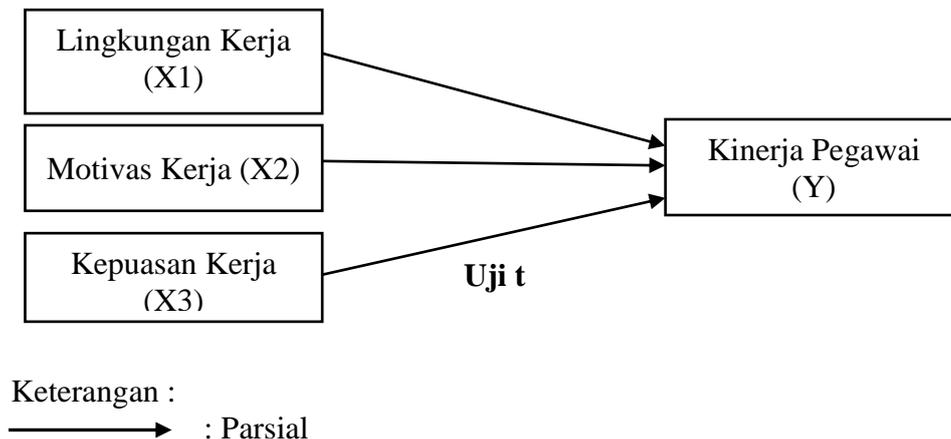
Menurut Hasibuan (2011;141) pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Penelitian yang dilakukan Muntaha dan Mazayatul Mufrihah (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan motivasi kerja (X2) dengan Kinerja (Y) bersifat Positif Penelitian yang dilakukan Ilham Nuryasin,dkk Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) bersifat positif

2.2.6.3. Hubungan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2002;117) kepuasan kerja adalah “suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Penelitian yang dilakukan Risky Damaryanti, Agustina Hanafi dan Afriyadi Cahyadi (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan kepuasan kerja (X3) dengan Kinerja (Y) bersifat Positif dan Penelitian yang dilakukan Oxy Rindiantika Sari,dkk Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) bersifat positif

2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta untuk mempermudah pembahasannya, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO).
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO).
3. Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Pertamina Hulu Energi *West Madura Offshore* (PHE WMO).