

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pegawai merupakan sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif dan efisien. Seberapa baik para pegawai melakukan pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Pegawai negeri atau Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada umumnya merupakan suatu kewajiban bagi pegawai dalam organisasi. Pegawai negeri dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lambat, malas, dan ogah-ogahan. Semangat kerja bagi pegawai negeri diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat agar kualitasnya sebagai sumber daya utama dalam instansi tersebut nampak. Kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kemajuan suatu instansi. Dalam upaya peningkatan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia diperlukan suatu

perencanaan dan strategi yang matang dengan aktivitas-aktivitas yang terencana dan terorganisir sehingga segala sesuatunya dapat berjalan dengan lancar.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia dengan memperbaiki, meningkatkan kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dan kinerja yang baik diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis tehadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dan para karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja yang baik, kondusif serta terkoordinasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan berbagai faktor tersebut, salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang optimal bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik(Siagian,2002).

Pengukuran kinerja merupakan suatu sistem yang mengevaluasi untuk meningkatkan kemungkinan keberhasilan instansi untuk menerapkan strategi yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi (perbedaan atau penyimpangan) antara perkembangan yang direncanakan dengan kenyataan.

Apabila terdapat deviasi berupa perkembangan yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut John Witmore (1992) dalam *Coaching for Performance*, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perusahaan, suatu prestasi, suatu pemerintahan umum keterampilan. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) dalam terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dikorelasikan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok. Berhasil tidaknya tujuan dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilakukan. Pengukuran kinerja pada organisasi publik penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi di masa yang akan datang. Penilaian sektor publik dilakukan agar memenuhi tiga tujuan, yaitu : (1) membantu memperbaiki kinerja pemerintah, (2) pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan, dan (3) mewujudkan pertanggungjawaban organisasi publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan (Mardiasmo, 2009).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, suara, musik dan sebagainnya (Nitishemito, 1982). Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mudah stress, rentan terkena penyakit, sulit berkonsentrasi, datang terlambat dan menyebabkan penurunan pada semangat kerja serta produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting karena produktivitas memiliki peran besar dalam menentukan kesuksesan suatu usaha. Oleh karena itu, produktivitas menjadi unsur yang penting dalam menyusun strategi yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya. Peningkatan produktivitas secara tidak langsung dapat memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai, selain itu juga akan mendorong motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang kesehatan dengan tugas menjalankan urusan kesehatan. Instansi ini memiliki visi menuju “Sidoarjo Sehat Mandiri dan Berkeadilan”. Misi pada Dinas Kesehatan yaitu untuk menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan, mendorong terwujudnya kemandirian masyarakat untuk hidup sehat, mewujudkan, memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau, meningkatkan upaya pengendalian dan penanggulangan masalah kesehatan dan meningkatkan dan mendayagunakan sumber daya kesehatan.

Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo menggunakan sistem penilaian kinerja seperti instansi pemerintah lain, seperti absensi (pagi dan sore),

apel setiap hari kerja (dan atau hari besar nasional) serta pembuatan sasaran kerja pegawai (SKP). Waktu kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjomulai pada pukul 07.300 – 12.00 WIB dan 13.00 – 16.00 WIB (Senin- Kamis), 06.30 – 11.30 WIB dan 12.30 – 14.30 WIB(Jum’at), sedangkan hari Sabtu libur. Sistem absensi akan di mulai pada pukul 07.30WIB, hal ini menunjukkan setiap pegawai yang absen setelah pukul 07.30 WIB maka akan dinilai kinerjanya rendah. Oleh karena itu, diharapkan setiap pegawai mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, dengan disiplin dan komitmen yang tinggi terhadap instansi. Akan tetapi, tidak semua pegawai mampu melaksanakan komitmen tersebut.

Hal ini diperparah dengan letak Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo yang tidak strategis, dimana posisi kantor berada di Jl. Mayjen Sungkono nomor 46 Sidoarjo merupakan jalan ring road barat Sidoarjo dan berbatasan dengan stasiun kereta api Pagerwojo sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif, bising dan tidak nyaman sehingga mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan. Oleh sebab itu, kualitas dan kuantitas pelayanan menurun dan berpengaruh terhadap penilaian kinerja dari karyawan.

Standar penilaian kinerja pegawai dan hasil penilaian kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo yang dapat diketahui pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo Tahun 2017 dan Tahun 2018

<b>Perilaku Kerja</b>	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
Kedisiplinan	10	80	<b>8</b>	10	75	<b>7,5</b>
Tanggungjawab	10	80	<b>8</b>	10	75	<b>7,5</b>
Kerjasama	10	85	<b>8,5</b>	10	80	<b>8</b>
Kepemimpinan	10	75	<b>7,5</b>	10	80	<b>8</b>
<b>Hasil Kerja</b>						
Kualitas Kerja	20	85	<b>17</b>	20	75	<b>15</b>
Kuantitas Kerja	20	85	<b>17</b>	20	75	<b>15</b>
Keterampilan Kerja	20	80	<b>16</b>	20	70	<b>14</b>
<b>Jumlah</b>			<b>82</b>			<b>75</b>

Berdasarkan tabel di atas, kondisi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo mengalami penurunan dari tahun 2017-2018 pada semua aspek dari 82% menjadi 75%. Pada pertengahan tahun 2017, susunan organisasi di Dinas Kesehatan Sidoarjo mengalami perubahan sehingga terdapat perubahan juga pada tatanan ruangan pada bidang yang berhubungan dalam melayani perijinan tenaga kesehatan mempunyai gedung tersendiri yang lokasinya berdekatan dengan pusat keramaian lalu lintas karena berbatasan langsung dengan jalan raya lingkar barat dan stasiun Pagerwojo.

Mengingat karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo memiliki tanggung jawab besar dalam membangun dan meningkatkan kesehatan khususnya di Kabupaten Sidoarjo namun lokasi kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo tersebut kurang strategis karena terletak di pusat keramaian lalu lintas, maka

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kebisingan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : “Pengaruh Kebisingan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo?”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Menganalisis Kebisingan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Identifikasi kebisingan lingkungan kerjadi kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo.
- b. Identifikasi tingkat produktivitas kinerja karyawan di kantor Dinas kesehatan Kabupaten Sidoarjo.
- c. Menganalisis pengaruh kebisingan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kinerja Karyawan di kantor Dinas kesehatan Kabupaten Sidoarjo.

## **1.4 Manfaat**

### **1.4.1. Manfaat Teortis**

Mampu memberikan informasi dan menambah wawasan mengenai konsep yang

berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### 1. Bagi Peneliti

Mampu dijadikan sebagai penambah wawasan mengenai pengaruh kebisingan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

##### 2. Bagi Pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo

Dapat menjadi referensi tentang pemilihan lokasi kantor yang baik maupun penerapan lingkungan kantor yang kondusif agar dapat meningkatkan atau mempertahankan produktifitas karyawan.

##### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mampu menjadi referensi untuk bahan penelitian selanjutnya dengan tema yang sam, yaitu pengaruh kebisingan lingkungan kerja terhadap produktifitas karyawan.