

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kebisingan

2.1.1 Pengertian

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak diinginkan. Kebisingan adalah bunyi yang tidak diinginkan dari usaha atau kegiatan dalam tingkat dan waktu tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan (KepMen HL KEP-48/MENLH/11/1996). Bising adalah campuran berbagai suara yang tidak dikehendaki ataupun yang merusak kesehatan, saat ini kebisingan merupakan salah satu penyebab “penyakit lingkungan” yang penting (Slamet, 2006).

Kebisingan dalam kesehatan kerja dapat diartikan sebagai suara yang dapat menurunkan pendengaran baik secara kuantitatif (peningkatan ambang pendengaran) maupun secara kualitatif (penyempitan spektrum pendengaran), berkaitan dengan faktor intensitas, frekuensi, durasi dan pola waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebisingan adalah bunyi atau suara yang tidak dikehendaki dan dapat mengganggu kesehatan, kenyamanan serta dapat menimbulkan ketulian (Depkes, 2009).

2.1.2 Sumber Kebisingan

Secara umum, sumber bising ada dua bentuk yaitu :

1. Sumber titik, berasal dari sumber suara yang berhenti. Penyebaran sumber bising ini berbentuk bola-bola konsentris dengan sumber bising sebagai pusat dan menyebar dengan kecepatan suara 360 meter/detik (Sasongko dan

Hadiyanto, 2000).

2. Sumber garis, berasal dari sumber bising yang bergerak dan menyebar di udara dalam bentuk silinder konsentris dengan kecepatan 360 meter/detik berbentuk silinder yang memanjang. Sumber bising ini berasal dari kegiatan transportasi (Sasongko dan Hadiyanto, 2000).

Sumber-sumber kebisingan di tempat kerja berasal dari eksternal dan internal tempat kerja (Roestam, 2003), yaitu :

- 1) Sumber eksternal

Sumber kebisingan eksternal adalah kebisingan yang berasal dari luar gedung atau tempat kerja, misalnya *traffic*, industri dan bangunan.

- 2) Sumber internal

Sumber kebisingan internal adalah kebisingan yang berasal dari dalam gedung, misalnya bunyi mesin, kompresor serta penggilingan.

Sumber kebisingan utama dalam pengendalian kebisingan dapat diklasifikasikan dalam kelompok (Prasetio, 2006) :

- a. Kebisingan interior

Kebisingan interior adalah sumber kebisingan yang paling sering dibuat oleh manusia dan yang harus dipertanggungjawabkan. Kebisingan interior adalah kebisingan yang disebabkan oleh radio dan televisi, alat-alat musik, bantingan pintu, pembicaraan yang keras, dan lalu lintas. Kebisingan bangunan dihasilkan oleh mesin dan alat rumah tangga, seperti kipas angin, motor, kompresor, pendingin, penghancur sampah, mesin cuci, pengering, pembersih vakum, pengkondisi udara, penghancur makanan, pembuka kaleng, pembuat kilap lantai, pencukur listrik,

pengering rambut, dll. Tingkat kebisingan yang sangat tinggi diproduksi dalam beberapa bangunan industri oleh proses pabrik atau produksi.

b. Kebisingan luar

Kebisingan luar adalah kebisingan yang paling mengganggu dari kategori ini. Kebisingan luar berasal dari lalu lintas, transportasi, industri, alat-alat mekanis yang terlihat dalam gedung, tempat pembangunan gedung-gedung, perbaikan jalan, kegiatan olahraga dan lain-lain.

Sedangkan WHO (1980) mengklasifikasikan sumber bising yaitu:

1. Lalu Lintas Jalan

Salah satu sumber kebisingan adalah suara lalu lintas di jalan raya. Kebisingan lalu lintas di jalan raya ditimbulkan oleh suara dari kendaraan bermotor dimana suara tersebut bersumber dari mesin kendaraan, bunyi pembuangan kendaraan, serta bunyi dari interaksi antara roda dengan jalan. Dari beberapa sumber kebisingan yang berasal dari aktivitas lalu lintas alat transportasi, kebisingan yang bersumber dari lalu lintas jalan raya ini memberikan proporsi frekuensi kebisingan yang paling mengganggu.

2. Industri

Kebisingan industri bersumber dari suara mesin yang digunakan dalam proses produksi. Intensitas kebisingan ini akan meningkat sejalan dengan kekuatan mesin dan jumlah produksi dari industri.

3. Pesawat Terbang

Kebisingan yang bersumber dari pesawat terbang terjadi saat pesawat akan lepas landas ataupun mendarat di bandara. Kebisingan akibat

pesawat pada umumnya berpengaruh pada awak pesawat, penumpang, petugas lapangan, dan masyarakat yang bekerja atau tinggal di sekitar bandara.

4. Kereta Api

Pada umumnya sumber kebisingan pada kereta api berasal dari aktivitas pengoperasian kereta api, lokomotif, bunyi sinyal di perlintasan kereta api, stasiun, dan penjagaan serta pemeliharaan konstruksi rel. Namun, sumber utama kebisingan kereta api sebenarnya berasal dari gesekan antara roda dan rel serta proses pembakaran pada kereta api tersebut. Kebisingan yang ditimbulkan oleh kereta api ini berdampak pada masinis, awak kereta api, penumpang, dan juga masyarakat yang tinggal di sekitar pinggiran rel kereta api.

5. Kebisingan Konstruksi Bangunan

Berbagai suara timbul dari kegiatan konstruksi bangunan mulai dari peralatan dan pengoperasian alat, seperti memalu, penggilingan semen, dan sebagainya.

6. Kebisingan dalam Ruangan

Kebisingan dalam ruangan berasal dari berbagai sumber seperti *Air Condition* (AC), tungku, unit pembuangan limbah, dan sebagainya. Suara bising yang berasal dari luar ruangan juga dapat menembus ke dalam ruangan sehingga menjadi sumber kebisingan di dalam ruangan.

2.1.3 Dampak Bising terhadap Kesehatan

Secara umum, dampak kebisingan terhadap kesehatan menurut Prabu (2009) adalah sebagai berikut:

1. Gangguan Fisiologis

Pada umumnya, kebisingan yang bernada tinggi sangat mengganggu kenyamanan, terutama bising yang terputus-putus atau yang datangnya mendadak. Gangguan fisiologi dapat berupa peningkatan tekanan darah, peningkatan denyut nadi, kontraksi pembuluh darah perifer terutama pada tangan dan kaki, serta dapat menyebabkan pucat dan gangguan sensoris.

2. Gangguan Psikologis

Gangguan psikologis berupa rasa tidak nyaman, kurang konsentrasi, kejengkelan, kecemasan, ketakutan dan emosional. Bila kebisingan diterima dalam waktu lama dan menyebabkan penyakit psikosomatik berupa gastritis, jantung, stress dan kelelahan.

3. Gangguan Komunikasi

Paparan kebisingan dengan frekuensi dan intensitas tinggi memungkinkan terjadinya gangguan komunikasi yang sedang berlangsung baik langsung maupun tidak langsung. Tingkat kenyaringan suara yang dapat mengganggu percakapan diperhatikan dengan seksama karena suara yang mengganggu komunikasi tergantung konteks suasana.

4. Gangguan Tidur

Gangguan tidur yang terjadi karena kebisingan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain motivasi bangun, kenyaringan, lama kebisingan, fluktuasi kebisingan dan usia. Standart kebisingan yang

berhubungan dengan gangguan tidur sulit ditetapkan karena selain tergantung faktor tersebut, gangguan tidur akibat kebisingan juga berhubungan dengan karakteristik individu.

5. Efek pada Pendengaran

Pengaruh utama dari bising terhadap kesehatan adalah kerusakan pada indra pendengaran. Awalnya efek kebisingan pada pendengaran adalah sementara dan dapat pulih kembali setelah paparan dihentikan. Namun, apabila paparan secara terus menerus, maka dapat terjadi tuli permanen dan tidak dapat normal kembali.

6. Perasaan Tidak Nyaman

Sebuah studi menunjukkan bahwa kebisingan diatas 80dB (A) dapat mengganggu perilaku dan meningkatkan perilaku agresif pada manusia yang terpapar. Reaksi kuat terjadi saat kebisingan meningkat dari waktu ke waktu. Gangguan ini terjadi pada paparan bising selama 24 jam (WHO, 1999).

2.1.4 Kebisingan di Lingkungan Kerja Perkantoran

Bising adalah suara yang tidak diinginkan. Bising diukur dalam satuan dBA (decibel A). Bising diukur mempergunakan SLM (Sound level Meter). Cara mengukur kebisingan SLM pada ketinggian telinga manusia +/- 1,50 m dari lantai kerja. Disain *criteria* 65 dBA, dengan ER (*exchange rate* 3 dBA) (Kemenkes, 2016).

Tabel 2.1 Standar Kebisingan Sesuai Peruntukan Ruang Perkantoran

Peruntukan Ruang	Standar Kebisingan (dBA)
Ruang Kantor (umum/terbuka)	55-65
Ruang Kantor (pribadi)	50-55
Ruang umum dan kantin	65-75

2.1.5 Pengukuran Kebisingan

Pengukuran kebisingan menggunakan alat yang bernama *Sound Level meter* yang berfungsi untuk mengukur intensitas kebisingan. Pengukuran kebisingan dilakukan untuk memperoleh data tentang frekuensi dan intensitas kebisingan di perusahaan atau dimana saja serta data hasil pengukuran kebisingan tersebut untuk mengurangi intensitas kebisingan sehingga tidak menimbulkan gangguan dalam rangka upaya konservasi pendengaran tenaga kerja. Alat ini mengukur kebisingan antara 30-130 dB dari frekuensi 20-20.000 Hz (Suma'mur, 2009).

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Armstrong, *The work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja (Kisworo, 2012).

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia, baik fisik mau pun non fisik dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas kerja setiap hari (Mardiana, 2005). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila

manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Kisworo,2012).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang berada di sekeliling lingkungan pekerjaan baik fisik ataupun non fisik baik itu sarana dan prasara atau metode kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan (Kisworo,2012).

2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu: (1) Pencahayaan, (2) Suhu udara, (3) Suara bising, (4) Penggunaan warna, (5) Ruang gerak yang diperlukan, (6) Keamanan bekerja, (7) Hubungan antar pegawai. Pendapat lain dari Nitisemito (1996) yaitu ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut: (1) Pewarnaan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran Udara; (4) Pencahayaan; (5) Musik; (6) Keamanan; (7) Kebisingan (Sedarmayanti, 2001).

a) Pemilihan Warna Ruangan

Menurut Nitisemito (1996), pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Selain warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan. Misalnya warna biru dijajarkan dengan warna ungu maka akan terlihat suram.

b) Kebersihan

Menurut Nitisemito (1996), bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.

c) Ventilasi Ruangan

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan (Nitisemito, 1996). Udara yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas. Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik (Badri, 2006). Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. Selain ventilasi, *Air condition* (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan (Liang Gie, 1996). AC juga berfungsi untuk

membersihkan udara karena AC pada saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran (Badri, 2006).

Menurut perhimpunan para insinyur di Amerika yaitu *American Society of Heating and Ventilating Engineering* (Liang G, 1996), menyatakan bahwa syarat yang paling ideal untuk bekerja dengan nyaman bagi sebagian karyawan ialah udara dengan suhu 25,6 derajat celcius dan mempunyai kelembaban udara 45%. Menurut Quible (Badri, 2006), kelembaban udara yang ideal antara 40- 60% akan memaksimalkan kenyamanan bagi para karyawan.

d) Pencahayaan Ruangan

Pencahayaan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya (Badri, 2006). Pencahayaan tidak sebatas pada pencahayaan yang menggunakan listrik namun juga pencahayaan menggunakan sinar matahari. Di indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat pencahayaan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri (Badri, 2006).

e) Safety

Keamanan disini menurut Nitisemito (1996), dibagi menjadi dua, yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan kewanan diri karyawan. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegelisahan sendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan akan menurun. Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja.

Menurut Badri (2006), keamanan memiliki dua dimensi, yaitu keamanan barang-barang fisik dan keamanan informasi penting (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Berikut beberapa saran terkait keamanan di kantor menurut Rowh (Badri, 2006): (1) Penggunaan shredder (penghancur dokumen kertas), penggunaan mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen atau arsip penting yang apabila jatuh ke tangan yang tidak berkepentingan akan membahayakan perusahaan; (2) Penggunaan pengaman komputer, baik dekstop maupun laptop. Pengaman yang dapat digunakan misalnya meja komputer dengan pengaman dan software untuk mengunci file-file penting; (3) Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah pegawai mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat, jadwal dan struktur yang jelas

akan menjadikan pegawai relati sulit untuk mangkir dari tempat kerja; (4) Sistem keamanan yang terintegrasi. Seperti penggunaan alarm kebakaran dan pemadam kebakaran otomatis yang sudah dipasang diatap kantor ; (5) Penggunaan password pada komputer. Hal ini akan meminimalisir pencurian file-file dari orang yang tidak bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan keamanan, password harus diganti secara berkala.

f) Kebisingan

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002, kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain.

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Shomer (Badri, 2006), kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius. Menurut Badri (2006), tingkat suara dapat diukur dengan satuan desibel (dB), dan suara terkecil yang dapat didengar oleh manusia adalah nol desibel (dB). Maksimum desibel (dB) pada area perkantoran adalah 65, dimana 55 desibel (dB) sering dipilih. Setiap

perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi yaitu dengan menggunakan sistem kontrol suara misalnya alat peredam suara, penutup jendela, penutup lantai, dll. Tujuan penggunaan kontrol suara adalah untuk menghasilkan privasi dalam melakukan pembicaraan dengan tingkat privasi tinggi (rahasia) yang akan tercapai apabila kurang dari 5 persen pembicaraan dilakukan dapat dipahami oleh orang di sekitar area tersebut (Badri, 2006).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz, 1994) "Lingkungan kerja atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, (non fisik) psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja". Ada empat factor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik: 1) Jam kerja, 2) Waktu istirahat, Hubungan kerja antar karyawan, 4) Hubungan dengan atasan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (input). Menurut Sinungan (2003), menyatakan bahwa Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk

menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Menurut Sutrisno (2009), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan (Input) tersebut lazim dinamakan faktor 4 produksi, masukan atau faktor produksi dapat berupa Sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan antar tenaga kerja, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja, Manajemen produktivitas, dan Kewiraswataan. Produktivitas kerja menurut para ahli juga dapat diartikan sebagai kinerja.

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2010), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian

atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil- hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat dia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia

tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

- 3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasikerja.

Menurut Mohammda Pabundu (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu (1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya; (2) faktor eksternal antarlain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas Hadari Nawawi (2006), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu (1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya; (2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006: 378), antara lain sebagai berikut.

(1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

(2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai..

(3) Keandalan

Keandalan yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan

dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

(4) Kehadiran

Kehadiran yaitu ada atau tidaknya karyawan dalam lingkungan kerja ketika memasuki jam-jam kerja.

(5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Teori mengenai indikator kinerja karyawan menurut Robert dan John (2006: 378) ini telah digunakan dalam penelitian Maykel P. Dareho, Paulus Kindangen, dan Christoffel Kojo (2018) dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado dan penelitian Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam.

2.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut R. Wayne Mondy (2008), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut Tb. Sjafrri Mangkuprawira (2003), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Secara umum penilain kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik. Menurut Suryadi (1999), dengan bertambah baiknya kinerja masing- masing karyawan diharapkan agar mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2003), manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- a. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- b. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada system merit.
- c. Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan.
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
- f. Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi

dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

- g. Ketidakkuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusankonseling.
- h. Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
- i. Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
- k. Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.

2.4 Penelitian yang Relevan

1. Rodi Ahmad Ginanjar (2013) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman”. Jenis penelitiannya adalah *ex-post facto* dan korelasi

serta data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun penelitian menggunakan angket (kuisisioner). Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabelitas. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 8,304 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 1,984 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,304 > 1,984$), perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.

2. Sri Suparni (2011) yang berjudul “Pengaruh Kebisingan Terhadap Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Instalasi Gizi di Rumah sakit X” Dari hasil pengukuran intensitas kebisingan dilakukan dengan mengambil 5 titik pengukuran yang dianggap mewakili seluruh ruangan. Pada tempat yang intensitas kebisingan $>$ NAB hasil pengukuran dapat diperoleh intensitas kebisingan rata-rata total yaitu 86,36 dB dan intensitas kebisingan NAB dapat diperoleh hasil intensitas kebisingan rata-rata total yaitu 71,67 dB. dari sampel penelitian yang berjumlah 19 responden, sebanyak 8 orang (42,10 %) tidak mengalami kelelahan dan 11 orang (57,90 %) mengalami kelelahan.