

**PENGARUH KEBISINGAN TERHADAP KUALITAS & KUANTITAS  
(PRODUKTIVITAS) KERJA PADA MAHASISWA**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:  
Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi  
Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh:  
Mutiara  
NIM: C021201019**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
MAKASSAR  
2024**

**PENGARUH KEBISINGAN TERHADAP KUALITAS DAN KUANTITAS  
(PRODUKTIVITAS) KERJA PADA MAHASISWA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana pada  
Fakultas Kedokteran  
Program Studi Psikologi  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**  
**Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi**  
**Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh:**  
**Mutiara**  
**NIM: C021201019**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**FAKULTAS KEDOKTERAN**  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**  
**MAKASSAR**  
**2024**



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUH KEBISINGAN TERHADAP KUALITAS DAN KUANTITAS (PRODUKTIVITAS) KERJA PADA MAHASISWA

Disusun dan diajukan oleh:

**Mutiara**  
**C021201019**

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing untuk diseminarkan  
Pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

Makassar, 30 Juli 2024

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.  
NIP. 19641231 199002 1 004



Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 19841029 201504 1 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 201012 1 004



## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau dokter), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 07 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Mutiara

Nim. C021201019



**LEMBAR PENGESAHAN**

SKRIPSI

**PENGARUH KEBISINGAN TERHADAP KUALITAS DAN KUANTITAS  
(PRODUKTIVITAS) KERJA PADA MAHASISWA**

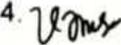
disusun dan diajukan oleh:

**Mutiara  
C021201019**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 02 Oktober 2024

**Menyetujui,**

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	2. 
3.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Umniyah Saleh, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 

**Mengetahui,**

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

Prof. dr. Aqussalim Bukhari, M.Clin. Med., Ph.D., Sp.GK(K)  
NIP. 19700821199031001

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 198107252010121004



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT. atas limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kami, sehingga peneliti dapat melaksanakan penelitian dan merampungkan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kebisingan Terhadap Kualitas dan Kuantitas (Produktivitas) Kerja pada Mahasiswa”. Skripsi ini dibuat sebagai bentuk laporan dari penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di Program Studi Psikologi FK-Unhas. Selesainya skripsi ini tentu tidak dapat dilepaskan dari berbagai dukungan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Kedua orang tua, kakak, dan kedua adik peneliti yang senantiasa memberikan dukungan, pengertian, dan nasihat kepada peneliti dalam banyak aspek kehidupan, begitu pula dalam kehidupan berakademik dan dalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Dosen pembimbing skripsi, Bapak Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi. yang telah meluangkan waktunya untuk berdiskusi, memberikan arahan serta bimbingan, juga semangat kepada peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pendamping akademik sekaligus dosen pembimbing peneliti. Dukungan emosional, motivasi, arahan dan bimbingan, serta umpan balik yang diberikan membuat peneliti bertahan selama berproses di Prodi Psikologi dan tentunya dalam penyusunan skripsi.
4. Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc. dan Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembahas. Setiap pertanyaan dan umpan balik yang diberikan menjadi bahan refleksi bagi peneliti untuk mengoptimalkan konten yang terdapat dalam skripsi.
5. Seluruh jajaran dosen Prodi Psikologi FK-Unhas. Segala ilmu dan pengalaman yang diberikan terkait “*Blue Print*”, “belajar tentang” maupun “belajar menjadi” merupakan bekal yang tidak ternilai harganya. Banyak pelajaran yang peneliti peroleh membantu dalam proses pengembangan diri peneliti, serta selama berproses di perkuliahan dan penyusunan skripsi.



seluruh jajaran staf Prodi Psikologi FK-Unhas. Terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan dan arahan yang diberikan oleh para staf, sehingga

peneliti diberikan kelancaran dalam proses administrasi untuk kepentingan penelitian.

7. Nur Indriani, Alya Azzura, Astri Febriyanti, Perti Susanti, Nur Laela, Nur Fauziah, Andi Asri Ainun, Andi Aulia Ramadhani, Andini Narafadia dan William Darmawan Wicaksana. Terima kasih kepada mereka yang bersedia menjadi teman yang senantiasa memberikan dukungan kepada peneliti. Terima kasih untuk upayanya dalam meluangkan waktu dan memberikan saran terhadap permasalahan yang peneliti hadapi.
8. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan, mahasiswa Prodi Psikologi FK-Unhas angkatan 2020. Altair, terima kasih telah kebersamai peneliti selama proses perkuliahan berlangsung. Dinamika dalam kelas maupun kegiatan lain memberikan pengalaman dan dukungan yang luar biasa bagi peneliti.
9. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini, terutama para partisipan yang telah meluangkan waktu dan tenaganya dalam mengikuti pra-eksperimen dan saat pelaksanaan.
10. Kepada peneliti sendiri, terima kasih karena telah berproses sampai sejauh ini dan menunjukkan tekad yang besar juga seberani ini untuk mencapai tujuan. Terima kasih telah bersabar dan berjuang menghadapi segala permasalahan yang datang di saat bersamaan. Terima kasih telah menghargai dan percaya akan kuasa Allah SWT. sehingga mampu untuk mengontrol emosi dan pikiran agar tidak kalah dengan keraguan yang senantiasa muncul dalam proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih telah menyelesaikan ide yang telah dimulai.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti memohon maaf atas segala kekurangan yang terdapat di dalam skripsi ini. Semoga para pembaca maupun peneliti sendiri mendapatkan manfaat dari penelitian ini.

Sekian dan terima kasih.

Makassar, 07 Agustus 2024

Mutiara  
NIM. C021201019



## ABSTRAK

Mutiara, C021201019, Pengaruh Kebisingan Terhadap Kualitas dan Kuantitas (Produktivitas) Kerja pada Mahasiswa, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2024.

xii + 52 halaman, 36 lembar

Pada saat ini generasi Z dan milenial telah mendominasi dunia kerja. Sejak tahun 2020 generasi Z dan milenial diketahui termasuk dalam kategori usia produktif yang dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Optimisme dan semangat generasi Z dalam dunia kerja profesional lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya, namun jika dibandingkan dengan generasi milenial, tingkat produktivitas kerja generasi Z cenderung rendah yang berada pada persentase 29.23% (2022). Melalui definisi kerja, produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan yang digunakan persatuan waktu. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kebisingan dapat memengaruhi produktivitas kerja individu. Perspektif dasar teori beban lingkungan menjelaskan bahwa proses pemrosesan informasi oleh manusia sangat terbatas kapasitasnya. Penelitian berikut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksperimen, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebisingan terhadap kualitas dan kuantitas (produktivitas) kerja pada mahasiswa. Penelitian ini melibatkan 29 mahasiswa D3 dan S1 yang ada di Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kebisingan terhadap kualitas dan kuantitas (produktivitas) kerja pada mahasiswa. Penelitian ini juga memiliki beberapa limitasi antara lain waktu percobaan yang tidak serentak, perbedaan kapasitas dalam menerima kebisingan, kondisi fisik, dan terbatasnya sampel penelitian.

**Kata kunci:** Produktivitas Kerja, Kebisingan, Kualitas, Kuantitas, Psikologi Industri dan Organisasi

Daftar Pustaka, 75 (1960-2023).



## ABSTRACT

Mutiara, C021201019, The Effect of Noise on the Quality and Quantity (Productivity) of Work in College Students, Thesis, Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2024.

xii + 52 pages, 36 sheets

Currently, generation Z and millennials have dominated the world of work. Since 2020 generation Z and millennials are known to be included in the productive age category which can accelerate economic growth in Indonesia. The optimism and enthusiasm of generation Z in the professional world of work is higher than other generations, but when compared to the millennial generation, the level of work productivity of generation Z tends to be low, which is at a percentage of 29.23% (2022). Through the definition of work, productivity is the ratio of output to input used as a unit of time. Previous research results show that noise can affect individual work productivity. The basic perspective of environmental load theory explains that the process of processing information by humans is very limited in capacity. The following research uses a quantitative approach with an experimental type, which aims to determine the effect of noise on the quality and quantity (productivity) of work in students. This study involved 29 D3 and S1 students in Makassar. The results showed that there is a significant effect of noise on the quality and quantity (productivity) of work in students. This research also has some limitations such as the time of the experiment that is not simultaneous, differences in the capacity to receive noise, physical conditions, and limited research samples.

**Keywords:** Work Productivity, Noise, Quality, Quantity, Industrial and Organizational Psychology

Bibliography, 76 (1960-2023).



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Produktivitas Kerja .....	9
2.1.1 Definisi Produktivitas Kerja.....	9
2.1.2 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja .....	10
2.1.2.1 Efektif.....	10
2.1.2.2 Efisien.....	10
2.1.3 Faktor-faktor yang dapat Memengaruhi Produktivitas Kerja .....	11
2.2 Kebisingan.....	12
2.2.1 Definisi Kebisingan .....	12
2.2.2 Tipe Kebisingan.....	13
2.2.3 Nilai Ambang Batas (NAB) Kebisingan.....	14
2.2.4 Gangguan Akibat Kebisingan.....	15
2.3 Pengaruh Kebisingan Terhadap Produktivitas Kerja.....	16
2.4 Kerangka Konseptual.....	23
2.5 Hipotesis Penelitian.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>25</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	25
3.2 Desain Penelitian .....	25
3.3 Variabel Penelitian .....	26
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	26
3.4.1 Variabel Independen .....	26
3.4.2 Variabel Dependen.....	26
3.5 Populasi dan Sampel .....	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6.1 Instrumen Penelitian.....	28
3.6.2 Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	24
3.6.2.1 Uji Validitas.....	30
3.6.2.2 Uji Reliabilitas.....	30
Teknik Analisis Data.....	31
7.1 Analisis Deskriptif .....	31



3.7.2 Uji Asumsi.....	31
3.7.3 Uji Hipotesis.....	31
3.8 Prosedur Penelitian.....	32
3.8.1 Tahap Pra Pelaksanaan .....	32
3.8.2 Tahap Pelaksanaan .....	33
3.8.2.1 Tanpa Perlakuan .....	34
3.8.2.2 Pemberian Perlakuan .....	35
3.8.3 Tahap Pasca Pelaksanaan.....	36
3.8.4 Tahap Penyusunan Laporan .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	38
4.1.1 Gambaran Karakteristik Partisipan.....	38
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel .....	41
4.1.2.1 Gambaran Indikator Produktivitas Partisipan .....	41
4.1.3 Uji Hipotesis .....	42
4.2 Pembahasan .....	43
4.2.1 Hipotesis 1.....	43
4.2.2 Hipotesis 2.....	45
4.3 Limitasi Penelitian .....	49
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>51</b>
5.1 Kesimpulan .....	51
5.2 Saran.....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
<b>LAMPIRAN .....</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Nilai Ambang Batas Kebisingan Berdasarkan Waktu Munculnya .....	15
Tabel 3.1 <i>Timeline</i> Penelitian .....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin, Semester, Jurusan, dan Universitas .....	38
Tabel 4.2 Penormaan Kategori Dimensi-Dimensi Produktivitas .....	39
Tabel 4.3 Preferensi Kuantitas Partisipan .....	40
Tabel 4.4 Preferensi Kualitas Partisipan .....	40
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Data Sebelum dan Selama Pemberian Perlakuan Kebisingan.....	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Wilcoxon Pengaruh Kebisingan terhadap Kuantitas Kerja Mahasiswa .....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Wilcoxon Pengaruh Kebisingan terhadap Kualitas Kerja Mahasiswa .....	43



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	23
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	26
Gambar 3.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian.....	34



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada saat ini generasi Z dan milenial telah mendominasi dunia kerja. Data BPS di tahun 2022 menunjukkan bahwa angkatan kerja terbesar di Indonesia saat ini berada di kelompok usia 25-29 tahun (17,18 juta jiwa), yang kemudian diikuti oleh kelompok usia 30-34 (16,89 juta jiwa) dan 35-39 tahun (16,78 juta jiwa) (databoks, 2022). Selain itu, Sejak tahun 2020 generasi Z dan milenial diketahui termasuk dalam kategori usia produktif yang dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi di Indonesia (kominfo.go.id, 2021). Terlebih saat ini tantangan organisasi untuk bersaing secara global semakin besar, sehingga membutuhkan tenaga kerja yang profesional, kreatif, dan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki (Arohmah, 2015 ; Sinambela 2016).

Generasi Z lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan mendominasi di Indonesia sekarang ini dengan rentang usia 26-12 tahun (data.goodstats, 2023). Berdasarkan data kelompok usia tersebut, generasi Z saat ini masih ada yang bersekolah (12-18 tahun), namun sudah ada juga yang berkuliah dan bekerja (18-26 tahun). Ciri dari generasi Z ini diketahui lebih suka berkolaborasi, fleksibel, tanggap, dan dapat dimotivasi oleh pencapaian, serta mampu untuk menelaah dan menyelesaikan masalah dengan cepat (Widiyanti, 2021). Dapat dikatakan bahwa generasi Z merupakan generasi yang unik, beragam, dan canggih dalam perkembangan zaman (Rachmawati, 2019).



Generasi Z yang tumbuh di tengah perkembangan zaman dianggap memiliki pemahaman dan pengetahuan lebih akan teknologi yang dapat membantu dalam mengefisiensikan waktu pekerjaan (Rachmawati, 2019). Optimisme dan semangat generasi Z dalam dunia kerja profesional lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya, serta lebih siap dalam menghadapi segala tantangan yang ada (Resti, 2022). Semuanya itu menjelaskan dominasi dan majunya generasi Z di zaman sekarang ini jika dibandingkan dengan generasi lainnya. Akan tetapi, jika dibandingkan dengan generasi Milenial, tingkat produktivitas kerja generasi Z cenderung rendah yang berada pada persentase 29,23% saja (Resti, 2022).

Peningkatan produktivitas merupakan permasalahan yang telah lama dibenahi oleh organisasi dengan menggunakan pendekatan yang berbeda-beda (Simbolon, 2021). Hal tersebut kemudian menjadi tugas dari manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Dewi & Sudibya, 2018). Produktivitas dipandang penting untuk dimiliki dan ditingkatkan karena secara filosofis akan mendorong karyawan dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja (Lilimantik, 2017). Peningkatan produktivitas karyawan sangat berpengaruh terhadap organisasi, sebab untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif (Simbolon, 2021).

Produktivitas mengandung tiga pengertian penting menurut Lilimantik (2017), yakni secara filosofis, secara definisi kerja, dan secara operasional.

Secara filosofis produktivitas adalah pandangan hidup dan sikap mental yang mendorong karyawan dalam mengembangkan diri dan meningkatkan



kemampuan kerja. Melalui definisi kerja, produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan yang digunakan persatuan waktu. Selain itu, secara operasional, produktivitas terwujud terhadap dapat diperolehnya jumlah produksi menggunakan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Produktivitas kerja merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam menghasilkan *output* sambil berusaha menghemat penggunaan sumber daya dalam bekerja, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mampu untuk bersaing di pasar (Wijaya & Manurung, 2021). Karyawan dikatakan produktif ketika mampu untuk menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Aspiyah & Martono, 2016). Aspek-aspek dari produktivitas ini mencakup kemampuan dalam bekerja, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, mutu pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas. Melalui produktivitas yang baik, maka diharapkan karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tonapa et al., 2012).

Salah satu aspek yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja fisik yang nampak dalam proses penyelesaian pekerjaan (Pawirosumarto et al., 2017; Dewi & Sudibya, 2018; Sari & Berlianty, 2019; Baiti et al., 2020; Trisnawaty & Parwoto, 2021; Ramadhan & Hidayat, 2022; Kusumadewi, 2022). Tidak nyamannya suatu lingkungan dapat menyebabkan menurunnya efektivitas kerja, baik proses maupun hasilnya. Bloemberg *et al.* (2009) menjelaskan bahwa kebisingan merupakan salah satu indikator dari lingkungan kerja fisik yang dapat memengaruhi karyawan.



Machdar (2018) menjelaskan bahwa kebisingan merupakan suara yang tidak diinginkan, atau dapat dianggap sebagai suara yang tidak pada tempat dan waktunya. Selain itu, Rahayu & Cahyadi (2020) juga memaparkan bahwa kebisingan adalah suara yang tidak dikehendaki adanya dan bersifat mengganggu sehingga dapat menimbulkan gangguan pendengaran, seperti berkurangnya efektivitas kerja dan penurunan fungsi daya pendengaran. Kebisingan yang memiliki tingkat ketidakinginan dianggap sebagai masalah psikologi, karena efek suara dapat berkisar antara gangguan medium hingga merusak alat pendengaran secara permanen (Machdar, 2018).

Berdasarkan hal tersebut, diketahui terdapat beberapa penelitian yang menemukan adanya hubungan kebisingan dengan produktivitas kerja pada karyawan. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Liu et al. (2023) tentang peran penting kualitas lingkungan dalam ruangan (IEQ) menemukan bahwa Intensitas kebisingan yang berasal dari orang lain berada di peringkat kedua setelah pencahayaan sebagai faktor lingkungan yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Hal tersebut dijelaskan lebih lanjut pada penelitian eksperimen Cahyawati et al. (2021) di tempat pembuatan mebel bahwa kebisingan yang melebihi nilai ambang batas dapat menimbulkan masalah bagi fisik dan psikologis, sehingga menurunkan produktivitas kerja pekerja. Begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Cahyadi (2020) yang menemukan bahwa kebisingan berpengaruh sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rotary Electrical Machine Service. Hal tersebut diketahui setelah mengukur indikator terjadinya gangguan

nikasi, psikologis, dan fisiologis pada kebisingan, serta indikator itas, kualitas, dan waktu pada produktivitas kerja.



Berbeda halnya dengan hasil penelitian-penelitian di atas, terdapat beberapa penelitian yang menemukan tidak ada hubungan signifikan antara kebisingan dengan produktivitas kerja. Misalnya, pada penelitian Farisky & Koesyanto (2021) yang menemukan bahwa tidak terdapat hubungan kebisingan terhadap tingkat produktivitas kerja sama sekali. Begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah (2019) yang menganalisis pengaruh antara intensitas kebisingan dengan gangguan pendengaran terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Punagaya. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh intensitas kebisingan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian, sampel penelitian terdahulu lebih banyak merupakan karyawan atau pekerja di bagian mesin yang langsung berhadapan dengan kebisingan melewati Nilai Ambang Batas (NAB) selama bekerja (Purwanto & Wulandari, 2016; Perdana, 2019; Rahayu & Cahyadi, 2020). Tempat penelitian banyak dilakukan di perusahaan yang memproduksi atau menggunakan mesin secara teratur tanpa diketahui lebih lanjut bidang pekerjaannya (Akbar & Riandadari, 2016; Nasrullah, 2019; Prabaswari et al., 2023). Padahal karyawan yang bekerja di bagian lain seharusnya dapat diketahui pula pengaruh kebisingan terhadap kualitas dan kuantitas kerjanya, misalnya bagian administrasi.

Administrasi dapat diartikan sebagai pelayanan yang sanggup dilakukan untuk kerja efektif serta sistematis, baik pelayanan di publik maupun secara administratif. Administrasi adalah ilmu yang terdapat dalam banyak aspek upan, baik itu di setiap negara maupun tatanan masyarakat. Hal tersebut i karena dari waktu ke waktu manusia senantiasa menetapkan tujuan



yang membutuhkan administrasi (Soekawaty & Gie, 2016). Berkaitan dengan filsafat, ilmu administrasi diketahui memfokuskan diri terhadap aspek manusia, terutama pelaksanaan aktivitas, dan penyelesaian yang dilakukan secara bersama (Avianto, 2021). Sehingga, ilmu administrasi sangat erat kaitannya dengan kehidupan manusia dan seyogyanya dapat diberikan perhatian lebih terkait bidang pekerjaannya.

Simbolon (2021) juga menjelaskan bahwa pada proses pengukuran produktivitas, kuantitas dan kualitas kerja perlu dipertimbangkan sebab berhubungan dengan *output* pekerjaan. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan pengukuran kuantitatifnya dengan melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Pengukuran ini berkaitan dengan jumlah *output* yang dihasilkan. Adapun kualitas didefinisikan sebagai mutu yang dihasilkan melalui pengukuran kualitatif dari *output*. Pengukuran tersebut mencerminkan “tingkat kepuasan”, yakni seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, diketahui bahwa pada penelitian-penelitian sebelumnya ditemukan adanya *research gap*, yakni terdapat penelitian yang menemukan pengaruh kebisingan terhadap produktivitas karyawan, namun terdapat pula yang tidak berpengaruh. Pada beberapa penelitian tersebut juga lebih banyak menggunakan metode observasional maupun gabungan kuantitatif dan kualitatif dalam proses pengambilan data, tapi masih kurang dalam menggunakan metode eksperimen di Indonesia. Padahal penelitian eksperimen terkait lingkungan

telah banyak dilakukan di luar negeri, khususnya *Indoor environmental y* (IEQ). Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya sangat berfokus



pada karyawan yang bekerja di bagian mesin atau teknisi, serta keseluruhan karyawan di perusahaan PT yang memproduksi barang tanpa kekhususan bagian kerja sama sekali.

Kemudian, diketahui pula bahwa generasi Z merupakan kelompok usia yang masih bersekolah, berkuliah bahkan bekerja. Selain bersiap untuk bekerja, tentunya mahasiswa dituntut untuk selalu produktif dalam mengerjakan tugas kuliah yang juga dilakukan dalam dunia kerja. Sehingga, pada saat ini mahasiswa D3 hingga S1 didominasi oleh generasi Z yang mempersiapkan diri untuk bekerja. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian kuantitatif eksperimen terkait pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap mahasiswa di tingkat perguruan tinggi dengan judul: **“Pengaruh Kebisingan terhadap Kualitas dan Kuantitas (Produktivitas) Kerja pada Mahasiswa”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu “apakah terdapat pengaruh kebisingan terhadap kualitas & kuantitas (produktivitas) kerja mahasiswa?”

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kebisingan terhadap kualitas & kuantitas (produktivitas) kerja pada mahasiswa



## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis.**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan terkait pengaruh kebisingan terhadap kualitas & kuantitas (produktivitas) kerja pada mahasiswa.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Harapannya penelitian ini dapat memperkaya keilmuan dalam area psikologi industri dan organisasi, serta memperkaya wawasan mengenai lingkungan kerja yang bising dan produktivitas kerja pada generasi Z.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan produktivitas dilihat dari lingkungan kerja fisiknya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Produktivitas Kerja

##### 2.1.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan kapasitas yang ada untuk menghasilkan barang dan jasa yang memiliki nilai tukar di pasar (American Psychological Association [APA], 2015). Selain itu, produktivitas diartikan sebagai proses penilaian *output* yang dapat dinilai dari efektivitas atau kaitannya dengan sumber daya yang dibutuhkan dalam menghasilkan *output*. Namun, produktivitas juga dapat dianggap sebagai indikator dari efektivitas bersama-sama dengan kesejahteraan, dan kelangsungan hidup (Anderson, *et al.*, 2001).

Lilimantik (2017) menjelaskan bahwa produktivitas mengandung tiga pengertian penting, yakni secara filosofis, definisi kerja, dan operasional. Secara filosofis produktivitas adalah pandangan hidup dan sikap mental yang akan mendorong karyawan dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Melalui definisi kerja, produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan yang digunakan persatuan waktu. Selain itu, secara operasional, produktivitas terwujud terhadap dapat diperolehnya jumlah produksi menggunakan sumber daya yang relatif lebih kecil. makna adanya perbandingan antara hasil (*output*) yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam satuan waktu. Hal tersebut menunjukkan metode pengukuran dari produktivitas kerja itu sendiri.



Berdasarkan pengertian produktivitas kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja, sehingga mampu untuk menghasilkan *output*

yang berkualitas menggunakan sumber daya seminimal mungkin. Hal tersebut dapat dilihat melalui efektivitas dan efisiensi yang digunakan dalam proses pengerjaan tugas.

## 2.1.2 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

### 2.1.2.1 Efektif

Wijaya & manurung (2021) menjelaskan bahwa efektivitas mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal meliputi kualitas, kuantitas, dan waktu. Keefektifan sendiri perlu diketahui karena akan menjadi ukuran seberapa jauh sasaran dapat dicapai. Suatu produk atau hasil pekerjaan akan dikatakan efektif ketika sesuai dengan persyaratan (harapan) dari pemakainya. Syarat-syarat tersebut tentunya dapat berupa kualitas, kuantitas, maupun waktu.

Karina et al. (2020) menjelaskan bahwa kuantitas adalah jumlah keluaran produk secara keseluruhan yang telah diselesaikan. Selain itu, kuantitas hasil kerja ini dapat dilihat melalui prestasi kerja yang diperoleh dan pencapaian target karyawan. Kualitas kerja sendiri merupakan penggambaran dari baik tidaknya suatu produk yang dihasilkan. Pengukuran kualitas kerja dilihat dari seberapa baik proses penyelesaian yang dihasilkan. Adapun waktu ini berkaitan dengan sesuai tidaknya produk yang dihasilkan dengan waktu perencanaan.

### 2.1.2.2 Efisien

Wijaya & Manurung (2021) mengemukakan bahwa efisiensi kerja adalah segala hal yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* (sumber daya) perencanaan dengan realisasi penggunaannya. Efisiensi ini dapat diukur dengan

andingkan sumber daya yang direncanakan dengan *input* yang benar-digunakan selama pekerjaan berlangsung. Tingkat efisiensi akan



semakin tinggi jika sumber daya yang digunakan kecil (menghemat *input*). Sebaliknya, tingkat efisiensi menjadi rendah saat sumber daya yang digunakan besar atau melebihi perencanaan.

### 2.1.3 Faktor-faktor yang dapat Memengaruhi Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

#### a. Lingkungan kerja Fisik

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, lingkungan kerja fisik diketahui dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketika lingkungan kerja fisik diperbaiki, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik buruk, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan rendah. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi semua karyawan (Dewi & Sudibya, 2018; Sari & Berlianty, 2019; Tarigan et al., 2020; Baiti et al., 2020; Trisnawaty & Parwoto, 2021; Kusumadewi, 2022). Selain itu, lingkungan kerja fisik yang sehat setidaknya harus memiliki aksesibilitas fisik dan psikologis, memasukkan elemen alami, dan memberikan pengalaman *restorative* agar dapat membantu kesejahteraan karyawan sehingga dapat lebih produktif (Stigsdotter, 2005). Salah satu indikator lingkungan kerja fisik yang memberikan pengaruh negatif terhadap karyawan adalah kebisingan. Indikator kebisingan adalah semua suara yang tidak dikehendaki dan

rsumber dari alat-alat kerja, sehingga dapat mengganggu pendengaran (Dewi & Sudibya, 2018).



b. Motivasi kerja

Pada penelitian-penelitian sebelumnya diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Motivasi kerja dianggap penting dalam proses peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena ketika tingkat motivasi kerja karyawan tinggi, maka produktivitas tenaga kerja juga akan meningkat (Rismayadi, 2016; Dewi & Sudibya, 2018; Ramadhan & Hidayat, 2022).

c. Usia Karyawan

Secara parsial, usia karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ukuran usia karyawan sangat menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan. Asumsinya bahwa semakin muda usia karyawan, maka produktivitas kerja meningkat (Subarjo, 2015; Rismayadi, 2016)

d. Pengalaman kerja

Pada penelitian sebelumnya, diketahui bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan keduanya dapat dilihat secara positif, karena semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, maka produktivitas kerja juga akan meningkat (Subarjo, 2015; Rismayadi, 2016).

## 2.2 Kebisingan

### 2.2.1 Definisi Kebisingan

*Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika dan Kantor di Tempat Kerja* menjelaskan bahwa kebisingan merupakan semua suara dikehendaki yang dapat menimbulkan gangguan pendengaran dan



bersumber dari alat-alat proses produksi dan/atau alat-alat kerja. Selain itu, Sedarmayanti (dalam Dewi & Sudibya, 2018) mendefinisikan kebisingan sebagai salah satu indikator lingkungan kerja yang bersifat negatif, sehingga banyak pakar berusaha untuk mengatasinya. Kebisingan ini mencakup bunyi yang tidak dapat diterima oleh telinga karena dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan dalam bekerja, dan dapat menimbulkan terjadinya kesalahan komunikasi. Simbolon (2021) mendefinisikan kebisingan sebagai masalah lingkungan yang serius karena dapat mengurangi kualitas hidup dan menyebabkan bahaya bagi kesehatan manusia, seperti pendengaran.

### 2.2.2 Tipe Kebisingan

Tipe kebisingan menurut Suma'mur (dalam Perdana, 2019) terbagi menjadi lima berdasarkan sifat-sifatnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Kebisingan kontinu, yakni tipe kebisingan yang muncul secara terus-menerus tanpa putus dan memiliki fluktuasi tidak lebih dari 6 dB dari intensitasnya. Hal tersebut terjadi karena adanya perbedaan berdasarkan frekuensi spektrum, yaitu frekuensi spektrum luas dan frekuensi spektrum sempit. Frekuensi spektrum luas (*wide*) yang memiliki bising dengan jangkauan luas nampak pada kipas angin, kokpit pesawat helikopter, suara getaran udara dalam saluran, dan lainnya. Adapun frekuensi spektrum sempit (*narrow*) itu cenderung relatif tetap dan jenis bisingnya tertentu saja. Frekuensi spektrum sempit ini biasanya ada pada generator, sirene ambulance atau polisi, suara gergaji sirkuler, dan lainnya.
- b. Kebisingan terputus-putus, yaitu tipe kebisingan yang berkebalikan dari kebisingan kontinu, sehingga munculnya itu tidak terus-menerus namun



terdapat waktu jedanya (putus-putus). Tipe kebisingan ini sering kita jumpai di jalan raya maupun lapangan udara.

- c. Kebisingan impulsif, yakni tipe kebisingan yang intensitasnya berubah agak cepat. Biasanya ditemukan pada suara menempa, pekerja yang mengeling, dan lainnya.
- d. Kebisingan impulsif berulang, yaitu tipe kebisingan yang intensitasnya juga berubah dengan cepat dan terjadi secara berulang-ulang. Kebisingan tipe ini biasanya ditemukan pada suara mesin potong, mesin pons, dan lainnya.
- e. Kebisingan impaktif, yakni tipe kebisingan yang memiliki intensitas rendah namun sangat cepat. Biasanya dapat ditemukan pada suara tembakan meriam.

### 2.2.3 Nilai Ambang Batas (NAB) Kebisingan

Berdasarkan *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika dan Kantor Kimia di Tempat Kerja*, nilai ambang batas yang selanjutnya disingkat NAB merupakan standard faktor bahaya di tempat kerja sebagai rata-rata intensitas tertimbang waktu (*time weighted average*) yang dapat ditoleransi oleh tenaga kerja tanpa menimbulkan gangguan kesehatan. Rata-rata waktu yang dimaksudkan adalah tidak melebihi 8 jam sehari atau 40 jam seminggu. Nilai ambang batas kebisingan yang aman berada pada kisaran 85 *decibel* (dBA) dalam sehari, 94 dBA dalam 1 jam dan 97 dBA untuk 30 menit.



Waktu Pemaparan Per Hari		Intensitas Kebisingan dalam dBA
8	Jam	85
4		88
2		91
1		94
30	Menit	97
15		100
7.5		103
3.75		106
1.88		109
0.94		112
28.12	Detik	115
14.06		118
7.03		121
3.52		124
1.76		127
0.88		130
0.44		133
0.22		136
0.11		139

**Tabel 2.1** Nilai Ambang Batas Kebisingan Berdasarkan Waktu Munculnya

Namun, perlu diketahui juga bahwa dalam kehidupan sehari-hari kita telah bersinggungan dengan kebisingan, seperti di perpustakaan yang tenang (30 dBA), ruang tamu (40 dBA), AC (60 dBA), dan lainnya (Konz & Johnson, 2007). Sehingga, tidak semua kebisingan mengganggu aktivitas individu, namun jika melebihi batas dBA dapat terjadi gangguan yang tidak diinginkan.

#### 2.2.4 Gangguan Akibat Kebisingan

Kebisingan yang merupakan salah satu indikator lingkungan kerja dengan sifat negatif dapat menyebabkan terjadinya beberapa gangguan terhadap manusia. Gangguan-gangguan tersebut adalah sebagai berikut:



##### Gangguan Fisiologis

Kebisingan dapat menjadi penyebab terjadinya gangguan fisiologis pada manusia di tempat kerja. Kebisingan dapat menimbulkan stress pada manusia

yang kemudian akan memengaruhi sistem-sistem dalam tubuh, seperti sistem endokrin, pencernaan, saraf, dan kardiovaskular. Meskipun manusia dapat melakukan adaptasi, namun paparan kebisingan yang berkepanjangan dapat menyebabkan penyakit akibat proses dari adaptasi tersebut (Veitch & Arkkelin, 1995). Gangguan fisiologis berkepanjangan dari kebisingan akan mengakibatkan kerusakan patologis, misalnya hilangnya fungsi pendengaran (Konz & Johnson, 2007).

#### b. Gangguan Psikologis

Kebisingan tidak hanya mengakibatkan gangguan pada kesehatan fisiologis manusia, namun juga pada psikologisnya. Perubahan tingkat kebisingan dapat memengaruhi produktivitas kerja, yang nampak dari semangat bekerja, efektivitas komunikasi, dan kelelahan karyawan. Efek yang paling jelas adalah terjadinya gangguan komunikasi antar rekan kerja yang sulit dilakukan. Pekerja harus meningkatkan konsentrasi untuk dapat memahami makna dari ucapan rekan kerjanya. Hal tersebut akan membuat kenyamanan dalam bekerja berkurang, sementara kelelahan dan gangguan lainnya meningkat (Veitch & Arkkelin, 1995).

### 2.3 Pengaruh Kebisingan Terhadap Produktivitas Kerja

Perspektif dasar teori beban lingkungan (*Environment-Load Theory*) menjelaskan bahwa proses pemrosesan informasi oleh manusia sangat terbatas kapasitasnya. Sehingga, ketika suatu stimulus dari lingkungan fisik melebihi kapasitas pemrosesan informasi, individu menjadi kurang optimal dalam memberikan atensi terhadap stimulus lainnya. Hal tersebut juga

terjadi karena jumlah atensi yang diberikan individu tidak konstan sepanjang waktu, namun hanya sebatas penyesuaian dengan kebutuhan



individu. Lingkungan fisik berupa suhu, pencahayaan, dan kebisingan yang tidak optimal akan menyebabkan peningkatan beban kognitif, sehingga mampu memengaruhi performa kerja dan kesejahteraan psikologis (Veitch & Arkkelin, 1995). Untuk memahami *Environment Load theory*, maka perlu dipahami pula terkait teori pemrosesan informasi.

Teori pemrosesan informasi adalah suatu pendekatan dalam psikologi kognitif yang pertama kali diperkenalkan oleh Atkinson dan Shiffrin (Spence & Spence, 1968). Teori tersebut melihat proses belajar individu seperti sebuah komputer yang menerima, menyimpan, mengolah, dan memanggil kembali informasi melalui tahapan yang berbeda. Informasi yang diterima oleh individu akan diproses melalui serangkaian tahapan yang melibatkan penyimpanan dan pengambilan data, yakni dimulai dari memori sensori hingga memori jangka panjang. Informasi yang pertama kali masuk melalui indra manusia akan disimpan sementara dalam sensori memori, kemudian setelah diproses, informasi yang penting akan dipindahkan ke memori jangka pendek atau memori kerja yang sifatnya juga sementara, dan pada akhirnya informasi akan tersimpan untuk waktu yang lama dalam memori jangka panjang jika dianggap penting atau relevan (Sperling, 1960; Bower, 1974). Informasi yang telah tersimpan dalam memori jangka panjang dapat dipanggil kembali (*retrieval*) ketika diperlukan, tergantung bagaimana informasi tersebut dikodekan dan dihubungkan dengan informasi lain dalam memori (Tulving & Thomson, 1973).

Selain itu, *Environment Load Theory* merupakan bagian dari kajian yang lebih luas dari *Cognitive Load Theory* yang dikemukakan oleh John Sweller di

1988. Teori tersebut menjelaskan bahwa memori kerja pada manusia itu as kapasitasnya, sehingga jika beban kognitif melebihi kapasitas dari



memori kerja, maka kemampuan dalam memproses informasi dan belajar akan menurun. Sweller mengemukakan bahwa beban kognitif yang tinggi, terutama jika disebabkan oleh faktor ekstrinsik dapat menghambat pembelajaran dan pemahaman individu. Beban ekstrinsik (*extraneous load*) merupakan beban yang disebabkan oleh faktor lingkungan yang tidak relevan dengan tugas, seperti gangguan (Sweller, 1988).

Memori kerja (*working memory*) merupakan sistem multi-komponen yang lebih kompleks dibandingkan dengan memori jangka pendek. Sistem tersebut tidak sekedar menyimpan sementara informasi yang diterima memori sensorik, namun dapat pula memanipulasi informasi untuk tugas kognitif yang lebih kompleks, seperti berpikir, memahami, dan mengingat (Bower, 1974). Baddeley dan Hitch menjelaskan bahwa dalam memori kerja manusia terdapat komponen untuk memproses informasi verbal (*loop fonologis*), memproses informasi visual dan spasial (*visuo-spatial sketchpad*), serta untuk mengelola dan mengoordinasikan kedua komponen lainnya, mengendalikan atensi, hingga proses pemecahan masalah (*central executive*). Meskipun demikian, memori kerja tetap memiliki keterbatasan, yakni kapasitas, durasi, dan efisiensi pemrosesan informasi (Eysenck & Keane, 2015).

Berkaitan dengan kapasitas, dapat dilihat dari penemuan Miller tentang konsep *Magic Number Seven* yang menjelaskan bahwa memori kerja manusia umumnya hanya dapat menyimpan sekitar 7 item (plus atau minus 2) secara simultan, meskipun menggunakan teknik *chunking* untuk mengelompokkan item-item kecil menjadi unit yang lebih besar dan bermakna, namun kapasitas

ruhnya tetap terbatas (Miller, 1956). Selain itu, terkait dengan durasi, informasi yang disimpan dalam memori kerja hanya bertahan dalam waktu



singkat, biasanya dalam hitungan detik dengan pengulangan. Tanpa adanya pengulangan, informasi yang terdapat di dalam memori kerja akan menghilang karena adanya gangguan atau *decay* (pudar dari waktu ke waktu). Oleh karena itu, kapasitas dan durasi memori kerja seringkali menjadi faktor penentu individu dalam memahami tugas-tugas yang diberikan (Eysenck & Keane, 2015).

Selanjutnya, terkait efisiensi pemrosesan informasi, memori kerja ini rentan terhadap interferensi baik dari proses berpikir terhadap informasi lain maupun dari gangguan lingkungan. Begitu pula ketika terlalu banyak tugas atau informasi yang harus diproses, maka *central executive* yang bertanggung jawab mengoordinasikan dan mengelola tugas kognitif akan menurunkan efisiensi kinerjanya. Kapasitas memori kerja juga dapat dipengaruhi oleh variasi individu itu sendiri. Faktor-faktor seperti usia, *stress*, dan kecerdasan dapat memengaruhi kapasitas memori kerja individu, dimana orang dewasa cenderung memiliki kapasitas memori kerja lebih tinggi dibandingkan anak-anak dan orang tua (Eysenck & Keane, 2015).

Selain *Cognitive Load Theory*, *Environment Load Theory* juga merupakan gabungan prinsip-prinsip dari *Environmental Stress Theory* dan Yerkes-Dodson Law. Prinsip tersebut menjelaskan sebuah gagasan bahwa lingkungan dapat memengaruhi kinerja kognitif secara langsung. Baik itu lingkungan fisik, sosial, dan psikologis dapat memengaruhi beban kognitif melalui berbagai cara, seperti melalui gangguan (*noise*), tekanan waktu, atau kompleksitas tugas (Bechtel & Churchman, 2002). Selain itu, pada tingkat tertentu, stimulus lingkungan dapat meningkatkan kinerja, tetapi stimulus yang berlebihan atau tidak memadai merusak kinerja (Yerkes & Dodson, 1908).



Merujuk pada kemampuan kognitif individu, jika melihat dari *Individual Differences Theory*, maka setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam memecahkan masalah, berpikir kritis, dan mengingat. Tingkat kemampuan individu tersebut dapat dipengaruhi oleh lingkungan dan genetik. Meskipun genetik menjadi potensi dasar untuk kecerdasan, namun lingkungan tempat individu tumbuh dan mengalami pengalaman hidup akan memainkan peran penting dalam mengaktualisasikan potensi tersebut. Anak yang dibesarkan dalam lingkungan sosial dan ekonomi yang baik, serta kaya akan stimulasi kognitif cenderung memiliki perkembangan intelektual yang lebih baik (Eysenck & Eysenck, 1985).

Salah satu penelitian yang mendukung teori beban lingkungan dalam lingkup tempat kerja menemukan bahwa kebisingan dengan frekuensi tinggi akan mengganggu produktivitas kerja. Ketika intensitas kebisingan meningkat, maka konsentrasi karyawan akan terganggu dan membuat kesalahan kerja meningkat yang mengarah pada penurunan produktivitas (Taghipour et al., 2015). Penelitian lain yang mendukung penemuan sebelumnya menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu caranya adalah dengan tidak adanya kebisingan yang memasuki ruangan kerja atau membuatnya menjadi kedap suara (ergonomis) (Purwanto & Wulandari, 2016). Begitu pula pada salah satu penelitian yang menjelaskan bahwa ketika kebisingan mengalami peningkatan satu satuan maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 0.584X (Perdana, 2019).

Pada sebuah eksperimen yang menggunakan metode *Structural Equation* *ling* (SEM) dan *Failure Mode and Effect* (FMEA) menemukan bahwa rangan memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja. Penelitian



tersebut menjelaskan bahwa faktor dominan yang menyebabkan tingginya intensitas kebisingan adalah suara mesin pengolahan sampah (Rahayu & Cahyadi, 2020). Selain itu, pada sebuah studi persepsi yang menyelidiki pengaruh waktu kerja di kantor diketahui beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas. Diketahui bahwa menghabiskan lebih sedikit atau banyak waktu di tempat kerja tidak terlalu dipengaruhi oleh faktor lingkungan, namun kebisingan dan kualitas udara adalah faktor yang dapat memprediksi tingkat produktivitas, kenyamanan, dan kesehatan pekerja (Rasheed et al., 2021).

Selain itu, salah satu penelitian yang berfokus pada *Indoor Environmental Quality* (IEQ) model *open-plan office* (tanpa sekat) menemukan bahwa produktivitas di tempat kerja dipengaruhi oleh lima aspek utama IEQ, yakni tata letak, kualitas udara, kenyamanan termal, pencahayaan, dan lingkungan akustik. Dari kelima aspek tersebut lingkungan akustik yang di dalamnya termasuk kebisingan dan *sound privacy* memberikan pengaruh terbesar terhadap produktivitas di tempat kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa selain tata letak, demografi tempat lahir, kesehatan dan kesejahteraan mental, preferensi dan toleransi pribadi terhadap kondisi lingkungan, serta aktivitas pekerjaan yang berbeda dapat memengaruhi kepekaan individu terhadap kebisingan (Kang et al., 2017).

Pada studi literatur lain terkait pengaruh kualitas lingkungan dalam ruangan (IEQ) terhadap kesejahteraan dan kenyamanan penghuni bangunan, diketahui bahwa meskipun kebisingan memiliki pengaruh terhadap produktivitas mahasiswa, namun dampaknya dapat bervariasi secara signifikan tergantung

eristik atau perbedaan individu. Perbedaan individu tersebut mencakup persepsi terhadap kebisingan, *coping strategies*, kondisi psikologis dan fisik,

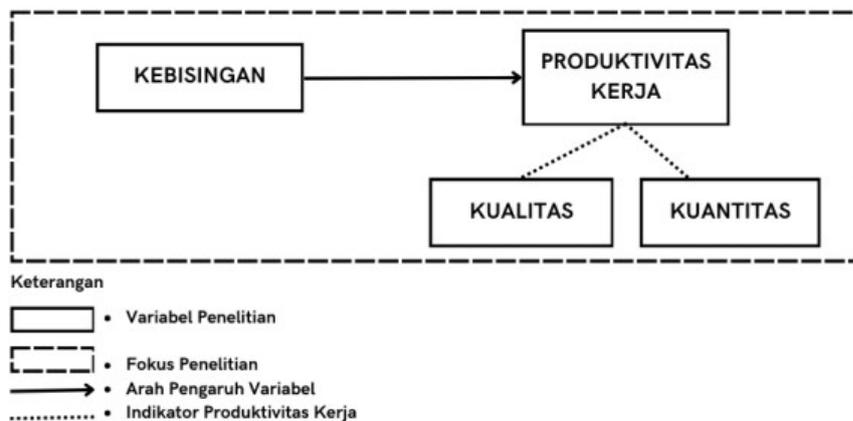


serta jenis tugas yang dikerjakan (Al horr *et al.*, 2016). Penelitian lainnya yang membahas IEQ menjelaskan bahwa intensitas kebisingan yang berasal dari rekan kerja berada di peringkat kedua setelah pencahayaan sebagai faktor lingkungan yang sangat memengaruhi konsentrasi dan produktivitas dalam bekerja. Kebisingan dianggap sebagai bagian dari elemen dari akustik dan kenyamanan privasi dalam bekerja, sehingga kebisingan berlebih dapat membuat konsentrasi dan produktivitas kerja menurun. Hal tersebut ditandai dengan kualitas kerja menurun disertai kesalahan kerja yang meningkat, dan membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk menyelesaikan tugas. Kebisingan yang tinggi dapat mengganggu kemampuan individu untuk fokus terhadap tugas-tugas kognitif (Liu *et al.*, 2023).

Selain penelitian yang menemukan bahwa kebisingan menjadi stimulus yang lebih diperhatikan atau dominan dibandingkan tugas atau pekerjaan yang dimiliki, di sisi lain terdapat penelitian yang menemukan bahwa pekerja dapat fokus pada pekerjaan dibandingkan terganggu dengan kebisingan di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas kebisingan sama sekali tidak memengaruhi produktivitas kerja, namun gangguan pendengaran pada telinga kanan dapat memengaruhi produktivitas (Nasrullah, 2019). Sejalan dengan penelitian sebelumnya, sebuah penelitian di rumah produksi dengan paparan kebisingan selama 8 jam perhari diketahui bahwa intensitas kebisingan tidak memiliki hubungan dengan tingkat produktivitas kerja pekerja (Farisky & Koesyanto, 2021).



## 2.4 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, produktivitas di tempat kerja masih menjadi suatu permasalahan yang harus dibenahi oleh organisasi. Peningkatan produktivitas sangat berpengaruh terhadap organisasi, sebab untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Salah satu aspek yang dapat memengaruhi produktivitas adalah kebisingan di tempat kerja. Kebisingan adalah aspek lingkungan kerja akustik yang dapat memberikan pengaruh kepada produktivitas karyawan. Maka, berdasarkan gambar 2.1, diketahui bahwa pada penelitian ini, peneliti hendak mengetahui pengaruh kebisingan secara langsung tanpa perantara variabel lain terhadap produktivitas kerja.

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. = Tidak terdapat pengaruh kebisingan terhadap kuantitas kerja mahasiswa.

$H_a1(a)$  = Terdapat pengaruh kebisingan terhadap kuantitas kerja mahasiswa.

$H_01(b)$  = Tidak terdapat pengaruh kebisingan terhadap kualitas kerja mahasiswa.

$H_a1(B)$  = Terdapat pengaruh kebisingan terhadap kualitas kerja mahasiswa.

