

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lingkungan kerja perusahaan merupakan hal yang penting dalam pekerjaan seseorang. Lingkungan kerja sangat berpengaruh kepada tingkat kenyamanan karyawan saat melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja tentu berpengaruh terhadap hasil pekerjaan karyawan tersebut (Nugraha, 2000). Lingkungan kerja terbagi dalam lingkungan fisik (suhu, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, kelembapan, kebisingan, pencahayaan), serta lingkungan non fisik berupa suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, dll (Sidanti, 2015).

Salah satu faktor lingkungan kerja fisik yaitu kebisingan dihasilkan dari proses produksi di area kerja karyawan. Kebisingan adalah bunyi yang tidak diinginkan dari suatu usaha atau kegiatan dalam tingkat dan waktu tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan. Kebisingan adalah semua suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi dan/atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran (Permenakertrans, 2011).

PT. Danliris merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil dan garmen yang terletak di Kabupaten Sukoharjo Jawa Tengah. PT. Danliris memiliki pasar hasil produksi yang luas baik didalam negeri maupun diluar negeri. PT. Danliris memiliki 8.000 karyawan yang terbagi dalam beberapa unit didalamnya. Salah satunya di unit *weaving* yang terdiri dari 600 karyawan terbagi dalam 2 unit *weaving*. Dari hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan pada 23 November 2018 dengan tujuan untuk menilai faktor kebisingan dan pekerjaan karyawan pada area *weaving* unit 2 dengan menggunakan metode wawancara tentang lama jam kerja, status karyawan,

shift kerja, serta pembagian grub dan pengukuran dengan *sound level meter*. Didapat hasil bahwa area weaving unit 2 memiliki kebisingan dengan rata-rata 103 dBA dengan lama bekerja karyawan 8 jam perhari. Yang terdiri dari 230 karyawan terbagi dalam 8 grub dengan 3 shift kerja dalam sehari. Karyawan weaving unit 2 terdiri dari karyawan tetap dan tidak tetap dengan mayoritas karyawan berstatus tetap.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 tahun 2011 lampiran halaman 9 NAB yang diperbolehkan apabila bekerja selama 8 jam perhari sebesar 85 dBA. Apabila intensitas kebisingan melebihi 85 dBA maka lama paparannya harus dikurangi menurut peraturan tersebut. Hasil studi pendahuluan menunjukkan kebisingan sebesar 103 dBA dengan lama paparan 8 jam perhari. Mengacu pada peraturan tersebut dengan intensitas 103 dBA seharusnya lama paparan yang diperbolehkan hanya 7,5 menit. Dalam hal ini terdapat ketimpangan antara peraturan perusahaan dengan peraturan tersebut. Perusahaan tidak mungkin bisa menerapkan lama kerja seperti yang terdapat di peraturan tersebut karena memerlukan biaya tinggi dan sulit dalam pengaturannya.

Dengan terpaparnya kebisingan tinggi secara terus menerus menimbulkan dampak berupa gangguan psikologis, fisiologis, komunikasi, keseimbangan dan ketulian (Buchari, 2007). Dalam hal ini sesuai hasil dari studi pendahuluan yang telah dilakukan dengan mewawancarai karyawan didapat mayoritas karyawan mengalami gangguan psikologis dan fisiologis. Gangguan psikologis yang dialami karyawan dengan tanda-tanda denyut nadi meningkat, pola tidur tidak teratur, stres kerja, dan lain lain yang mengakibatkan permasalahan penurunan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian oleh Nugraha (2000) menyatakan lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, iklim kerja, masa kerja, status karyawan (Wahyuningtyas, 2018). Masa

kerja menurut Melati (2013; 47) dalam (Gumilar, 2018) adalah panjangnya waktu bekerja terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Menurut Suma'mur (1996) dalam (Pradana, 2013) masa kerja dibagi dalam 3 kategori yaitu masa kerja baru < 6 tahun, masa kerja sedang 6-10 tahun, dan masa kerja lama > 10 tahun. Semakin lama karyawan bekerja disuatu perusahaan mereka sudah bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya, memiliki pengalaman yang banyak dan memiliki keterampilan yang baik dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang baru memulai suatu pekerjaan tentu memerlukan penyesuaian baik pekerjaan, beban kerja, target kerja, dan juga lingkungan kerja.

Dengan adanya beban penyesuaian diri terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja baru tersebut akan menimbulkan gangguan psikologis berupa stres kerja pada karyawan yang baru memulai suatu pekerjaan karena seseorang memerlukan waktu dalam penyesuaian terhadap lingkungan yang baru tergantung mekanisme coping setiap orang. Hal tersebut bisa jadi meningkatkan atau menurunkan kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penelitian oleh Karima (2017) menunjukkan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditambah dengan lingkungan kerja yang memiliki kebisingan tinggi tentu akan menambah gangguan psikologis berupa stres kerja terhadap karyawan yang bisa mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengkaji lebih lanjut dengan judul penelitian **“Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Masa Kerja Karyawan di Bagian *weaving* 2 PT. Danliris Sukoharjo Tahun 2019”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini ialah intensitas kebisingan sebesar 103 dBA dengan lama paparan 8 jam perhari mengakibatkan stres yang

menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Adapun faktor penyebab dan dampak stres tersebut ialah :

- a. Menurut Luthan (2006) dalam (Biru et al, 2016) faktor penyebab stres karyawan antara lain intensitas kebisingan, masa kerja, status karyawan, dukungan teman, dan dukungan keluarga.
- b. Faktor dampak stres karyawan menurut Schuller (1996:3) dalam (Erisna, 2015) antara lain kinerja karyawan, tingkat produktivitas, perubahan perilaku, pelanggaran norma atau aturan, dan lain-lain.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah masa kerja dan kinerja karyawan di bagian *weaving* 2 PT. Danliris Sukoharjo. Dengan mengacu pada penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Karima, 2017). Dan juga beban penyesuaian diri terhadap lingkungan dan pekerjaan baru yang diterima oleh karyawan berbeda sehingga menimbulkan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Bagaimana perbedaan kinerja karyawan berdasarkan masa kerja karyawan di bagian *weaving* 2 PT. Danliris Sukoharjo?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk dinilai dan dianalisis perbedaan kinerja karyawan berdasarkan masa kerja karyawan di bagian *weaving* 2 PT. Danliris Sukoahrjo.

2. Tujuan Khusus.

- a. Menilai masa kerja karyawan di bagian *weaving* 2 PT. Danliris Sukoharjo.

- b. Menilai kinerja karyawan di bagian *weaving* 2 PT. Danliris Sukoharjo.
- c. Menganalisis perbedaan kinerja karyawan berdasarkan masa kerja karyawan di bagian *weaving* 2 PT. Danliris Sukoarjo.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Perusahaan

- a. Sebagai bahan acuan dan referensi K3 untuk PT. Danliris Sukoharjo.
- b. Sebagai bahan evaluasi K3 untuk pengelola PT. Danliris Sukoharjo.

2. Manfaat Bagi Karyawan.

- a. Meningkatkan motivasi karyawan PT. Danliris Sukoharjo.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Danliris Sukoharjo.
- c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan karyawan PT. Danliris Sukoharjo.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Memberi informasi bagi pembaca terutama kalangan akademik tentang perbedaan kinerja karyawan berdasarkan masa kerja karyawan di bagian *weaving* 2 PT. Danliris Sukoharjo dan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.

F. Hipotesis Penelitian

H_1 : Ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan masa kerja karyawan di bagian *weaving* 2 di PT. Danliris Sukoharjo.

BAB II

TINJAUN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1. Tabel perbedaan penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis dan Desain Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Responden Penelitian	Analisis Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Nur Ainal Karima, Idayanti, dan Fauziah Umar	Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makasar Tahun 2017	<i>analytical descriptive approach</i> dengan pendekatan kuantitatif	Mengetahui Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makasar	- Variabel bebas : masa kerja, pelatihan dan motivasi - variabel terikat : kinerja karyawan	Karyawan PT. Bank Sulselbar	Uji t	- $\rho = 0,000$ (masa kerja terhadap kinerja karyawan) - $\rho = 0,021$ (pelatihan terhadap kinerja karyawan) - $\rho = 0,000$ (motivasi terhadap kinerja karyawan)	Penelitian ini dilakukan pada lingkungan kerja dengan kebisingan normal sedangkan penelitian saya dilakukan pada lingkungan kerja dengan kebisingan tinggi.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis dan Desain Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Responden Penelitian	Analisis Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
2.	Damingun	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda Tahun 2018	Deskriptif kuantitatif	Mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda	- Variabel bebas : tingkat pendidikan dan masa kerja - Variabel terikat : Kinerja karyawan	PNS Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda.	Uji <i>t</i>	$\rho = 0,000$ (Tingkat pendidikan terhadap kinerja) $\rho = 0,927$ (masa kerja terhadap kinerja)	Penelitian ini dilakukan pada lingkungan kerja dengan kebisingan normal sedangkan penelitian saya dilakukan pada lingkungan kerja dengan kebisingan tinggi.
3.	Erien Miranti, Herkulana, Yarlina Yacoub	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tahun 2018	Deskriptif kuantitatif	Untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	- Variabel bebas : tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi - Variabel terikat : kinerja karyawan	Seluruh karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja cabang Pontianak	Uji <i>t</i>	$\rho = 0,000$ (tingkat pendidikan terhadap kinerja) $\rho = 0,000$ (masa kerja terhadap kinerja) $\rho = 0,000$ (motivasi terhadap kinerja karyawan)	Penelitian ini dilakukan pada lingkungan kerja dengan kebisingan normal sedangkan penelitian saya dilakukan pada lingkungan kerja dengan kebisingan tinggi.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis dan Desain Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Responden Penelitian	Analisis Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
4.	Andrean Wahyu Ramadhan	Perbedaan kinerja karyawan berdasarkan masa kerja karyawan di bagian <i>weaving 2</i> PT. Danliris Sukoharjo Tahun 2019.	Analitik <i>cross sectional</i>	Mengetahui perbedaan kinerja karyawan berdasarkan masa kerja karyawan di bagian <i>weaving unit 2</i> PT. Danliris Sukoharjo.	- Variabel bebas : masa kerja - Variabel terikat : kinerja karyawan	Karyawan di bagian <i>weaving unit 2</i> PT. Danliris Sukoharjo	Uji one <i>sample chi square</i>	-	-

B. Telaah Pustaka Lain Yang Sesuai

1. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996:109) dalam (Cahyono, 2015) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator untuk lingkungan kerja adalah pewarnaan ruang, sirkulasi udara, kebersihan, penerangan, dan kebisingan.

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan menurut Nitisemito (2000). Selain itu definisi lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Hamid, 2014).

Tujuan pengelolaan lingkungan kerja menurut Ahyari (1986) dalam (Cahyono, 2015) tujuan lingkungan kerja adalah untuk mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula dan meningkatkan gairah kerja para karyawan perusahaan dan meningkatkan tingkat produktifitas kerja para karyawan.

a. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:26) dalam (Hamid, 2014) 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. Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat

Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000:171-173) dalam (Hamid, 2014) perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:26) dalam (Hamid, 2014) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah 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.

Sedangkan menurut Gie (2000:210) dalam (Hamid, 2014) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sukanto (2000:151) dalam (Cahyono, 2015) Mengatur keadaan lingkungan kerja karyawan agar diperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap satuan. Sedangkan menurut Rika Ampuh (2009:247) dalam (Cahyono, 2015) Masalah lingkungan kerja fisik di lantai produksi sangat penting karena

menyangkut pencapaian target produksi. Pekerjaan yang sangat bergantung pada operator. Dalam hal ini tipe manual atau semiotomatis, akan membutuhkan pekerja atau operator handal. Handal yang dimaksud adalah kondisi pekerja yang sehat, kesehatan dan keselamatan pekerja juga menjadi tanggung jawab perusahaan. Salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja fisik di lantai produksi yang ergonomis.

2. Kebisingan

a. Definisi Kebisingan.

Kebisingan adalah bunyi yang tidak diinginkan dari suatu usaha atau kegiatan dalam tingkat dan waktu tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan. Kebisingan adalah semua suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi dan/atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran (Permenakertrans, 2011). Kebisingan merupakan salah satu faktor bahaya fisik yang sering dijumpai di lingkungan kerja. Kebisingan yang terjadi secara terus-menerus dapat menimbulkan gangguan kesehatan dan ketidaknyamanan dalam bekerja (Fithri & Annisa, 2015).

Bising Dalam kesehatan kerja, bising 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 (Buchari, 2007). Jadi dapat disimpulkan bahwa kebisingan adalah bunyi atau suara yang tidak dikehendaki dan dapat mengganggu kesehatan, kenyamanan serta dapat menimbulkan ketulian.

Menurut Rajani (2017) dalam (Siregar, 2017) melalui lubang telinga, suara yang masuk akan menggetarkan selaput kaca pendengaran dalam rongga telinga. Getaran ini akan menggerakkan tulang-tulang pendengaran sampai ke tulang sanggurdi. Cairan dalam rumah siput

(*cochlea*) pun ikut bergetar. Gerakan cairan ini membuat sel-sel rambut terangsang. Rangsangan inilah yang ditangkap saraf pendengaran yang akhirnya diteruskan ke otak. Manusia normal mampu mendengar suara berfrekuensi 20-20.000Hz (satuan suara berdasarkan perhitungan jumlah getaran sumber bunyi per detik) dengan intensitas atau tingkat kekerasan di bawah 80 desibel (dBA). Bunyi di atas 80 dBA kalau terus menerus dan dipaksakan bisa merusak pendengaran karena bisa mematikan fungsi sel-sel rambut dalam sistem pendengaran.

b. Nilai Ambang Batas (NAB)

Nilai Ambang Batas (NAB) adalah angka dBA yang dianggap aman untuk sebagian besar tenaga kerja bila bekerja 8 jam/hari atau 40 jam/minggu dengan intensitas bising 85 dBA (Buchari, 2007). Bila melebihi 85 dBA diperbolehkan tetapi menurunkan lama paparan atau jam kerja dari karyawan.

Menurut Peraturan Pemerintah Indonesia Mengenai Kebisingan Tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I No. 13 Tahun 2011 halaman 7 *Duration Hour per day Noise* Intensitas (dBA)

Tabel II.2. Nilai Ambang Batas Kebisingan

Durasi Waktu / Hari	Intensitas Kebisingan (dBA)
8 Jam	85
4 Jam	88
2 Jam	91
1 Jam	94
30 Menit	97
15 Menit	100
7,5 Menit	103
3,75 Menit	106
1,88 Menit	109
0,94 Menit	112
28,12 Detik	115
14,06 Detik	118

Durasi Waktu / Hari	Intensitas Kebisingan (dBA)
7,03 Detik	121
3,52 Detik	124
1,76 Detik	127
0,88 Detik	130
0,44 Detik	133
0,22 Detik	136
0,11 Detik	139

c. Pengaruh Kebisingan Terhadap Kesehatan

Bising menyebabkan berbagai gangguan terhadap tenaga kerja, seperti gangguan fisiologis, gangguan psikologis, gangguan komunikasi dan ketulian, atau ada yang menggolongkan gangguannya berupa gangguan auditory, misalnya gangguan terhadap pendengaran dan gangguan non auditory seperti komunikasi terganggu, ancaman bahaya keselamatan, menurunnya *performance* kerja, kelelahan dan stress (Buchari, 2007).

Lebih rinci lagi menurut (Buchari, 2007) maka dapatlah digambarkan dampak bising terhadap kesehatan pekerja sebagai berikut:

1) Gangguan Fisiologis

Gangguan dapat berupa peningkatan tekanan darah, peningkatan nadi, basal metabolisme, konstruksi pembuluh darah kecil terutama pada bagian kaki, dapat menyebabkan pucat dan gangguan sensoris.

2) Gangguan Psikologis

Gangguan psikologis dapat berupa rasa tidak nyaman, kurang konsentrasi, susah tidur, emosi dan lain-lain. Pemaparan jangka waktu lama dapat menimbulkan penyakit, psikosomatik seperti gastritis, penyakit jantung koroner dan lain-lain.

3) Gangguan Komunikasi

Gangguan komunikasi ini menyebabkan terganggunya pekerjaan, bahkan mungkin terjadi kesalahan, terutama bagi pekerja baru

yang belum berpengalaman. Gangguan komunikasi ini secara tidak langsung akan mengakibatkan bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, karena tidak mendengar teriakan atau isyarat tanda bahaya dan tentunya akan dapat menurunkan mutu pekerjaan dan produktifitas kerja.

4) Gangguan keseimbangan

Gangguan keseimbangan ini mengakibatkan gangguan fisiologis seperti kepala pusing, mual dan lain-lain.

5) Gangguan terhadap pendengaran (Ketulian)

Diantara sekian banyak gangguan yang ditimbulkan oleh bising, gangguan terhadap pendengaran adalah gangguan yang paling serius karena dapat menyebabkan hilangnya pendengaran atau ketulian. Ketulian ini dapat bersifat progresif atau awalnya bersifat sementara tapi bila bekerja terus menerus di tempat bising tersebut maka daya dengar akan menghilang secara menetap atau tuli.

Menurut definisi kebisingan, apabila suatu suara mengganggu orang yang sedang membaca atau mendengarkan musik, maka suara itu adalah kebisingan bagi orang itu meskipun orang-orang lain mungkin tidak terganggu oleh suara tersebut. Meskipun pengaruh suara banyak kaitannya dengan faktor-faktor psikologis dan emosional, ada kasus-kasus di mana akibat-akibat serius seperti kehilangan pendengaran terjadi karena tingginya tingkat kenyaringan suara pada tingkat tekanan suara berbobot A atau karena lamanya telinga terpasang terhadap kebisingan tsb.

Tabel II.3. Jenis-jenis dari Akibat-akibat kebisingan

Tipe		Uraian
Akibat-akibat badaniah	Kehilangan pendengaran	Perubahan ambang batas sementara akibat kebisingan, Perubahan ambang batas permanen akibat kebisingan.
	Akibat-akibat fisiologis	Rasa tidak nyaman atau stres meningkat, tekanan darah meningkat, sakit kepala, bunyi dering
	Gangguan emosional	Kejengkelan, kebingungan
Akibat-akibat psikologis	Gangguan gaya hidup	Gangguan tidur atau istirahat, hilang konsentrasi waktu bekerja, membaca dsb.
	Gangguan pendengaran	Merintang kemampuan mendengarkan TV, radio, percakapan, telpon dsb.

Sumber : Data Sekunder jurnal penelitian tahun 2009

d. Stres Kerja Psikologis Akibat Kebisingan

Kebisingan berupa getaran yang timbul akibat adanya energi melalui perantara udara lalu ditangkap oleh telinga, apabila energi getaran bising tinggi akan berdampak pada telinga yang menangkap getaran tersebut. Terpapar kebisingan dengan intensitas tinggi secara terus menerus pada karyawan akan menimbulkan dampak terhadap kesehatan, salah satunya akan menimbulkan stres. Stres terhadap seseorang akan berbeda-beda tergantung mekanisme koding atau mekanisme penyesuaian diri terhadap perubahan yang terjadi. Menurut Hadipoetra (2014) dalam (Handayani, 2016) stres adalah reaksi seseorang secara psikologi, fisiologi, maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Stres adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek.

Menurut Hadipoetra (2014) stres dapat dibagi menjadi dua, yaitu (Handayani, 2016):

1). Stres Negatif (*distress*)

Pada umumnya stres dirasakan sebagai kondisi yang negatif, yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik atau mental, keprilaku yang tidak wajar.

2). Stres Positif (*eustress*)

Stres semacam ini diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Makin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stresnya, dan makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Stres pada jumlah tertentu dapat mengarah ke ide-ide yang inovatif dan konstruktif.

Menurut Rice (1992) dalam (Handayani, 2016) seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja apabila stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang yang bersangkutan bekerja. Setiap aspek dari lingkungan kerja dapat dirasakan sebagai stres oleh tenaga kerja. Tergantung dari persepsi tenaga kerja terhadap lingkungannya, apakah ia merasakan adanya stres ataukah tidak menurut Anies (2014) dalam (Handayani, 2016) Sumber-sumber di lingkungan kerja fisik yang kurang baik, beban kerja terlalu berat, tempo kerja terlalu cepat, pekerjaan terlalu sederhana, konflik peran, hubungan dengan atasan maupun teman kerja yang kurang baik serta iklim organisasi yang kurang menyenangkan.

Menurut Mendelson (1990) dalam (Handayani, 2016) gejala psikologis akibat kebisingan antara lain pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, was-was, khawatir, mimpi-mimpi buruk, murung, mudah marah atau

jengkel, mudah menangis, pikiran bunuh diri, gelisah, pandangan putus asa dan sebagainya. Perubahan kebiasaan atau mental dalam keadaan stres atau tertekan seseorang dengan tanpa sadar mencari pelarian dari permasalahan yang diterima yang terkadang mempengaruhi kebiasaan seseorang.

3. Masa Kerja

a. Definisi Masa Kerja

Menurut Hermanto (2012;56) dalam (Gumilar, 2018) masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Menurut Melati (2013;47) dalam dalam (Gumilar, 2018) masa kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Sedangkan menurut Suma'mur (1996;71) dalam (Pradana, 2013) masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Masa kerja yang rentan terhadap penyakit akibat kerja adalah pekerja yang masa kerjanya antara 2-6 tahun, semakin lama orang tersebut bekerja maka semakin lama juga mereka terpapar berbagai penyakit.

Kesimpulannya masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana lama bekerjanya seseorang akan lebih berpengalaman dan bisa untuk memajukan perusahaan

tersebut dalam bidang ekonomi ataupun kinerja karyawannya (Gumilar, 2018).

b. Indikator Masa Kerja

Menurut Suma'mur (1996:129) dalam (Pradana, 2013) masa kerja dibagi menjadi 3 kategori, yaitu :

- 1) Masa kerja baru : < 6 tahun
- 2) Masa kerja sedang : 6-10 tahun
- 3) Masa kerja lama : > 10 tahun

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Marihot Tua Efendi (2002) dalam (Retnosari & Haryono, 2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2011) menyatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan ketetapan waktu. Sedangkan Hasibuan (2012) bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dan menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya (Maulana, 2010).

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya.

Faktor kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2011:391) dalam (Cahyono, 2015) terdiri dari Faktor internal (*disposisional*) adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang misal: kinerja seseorang baik karena mempunyai kemampuan tinggi, tipe pekerja keras. Seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal mempengaruhi kinerja seseorang, berasal dari lingkungan, seperti: perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, bawahan/ pimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi.

b. Fungsi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011) kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah (Maulana., 2010) :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

c. Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah (Maulana., 2010) :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak hal-hal yang perlu diubah

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator kinerja (Putri, 2017) :

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
- 5) Kemandirian, diukur dari bagaimana karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan seorang diri yang dihadapi saat bekerja.

e. Cara Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada indikator menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam (Putri, 2017) yang meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektifitas. Dari beberapa indikator tersebut diuraikan kedalam kuesioner sebagai pertanyaan yang nantinya karyawan akan menjawab dengan beberapa pilihan yang telah disediakan. Dari pilihan jawaban yang disediakan terdapat poin disetiap pilihan jawaban yang nantinya akan dijumlah dari hasil setiap jawaban subyektif karyawan. Hasil akhir akan dikategorikan menjadi dua yaitu

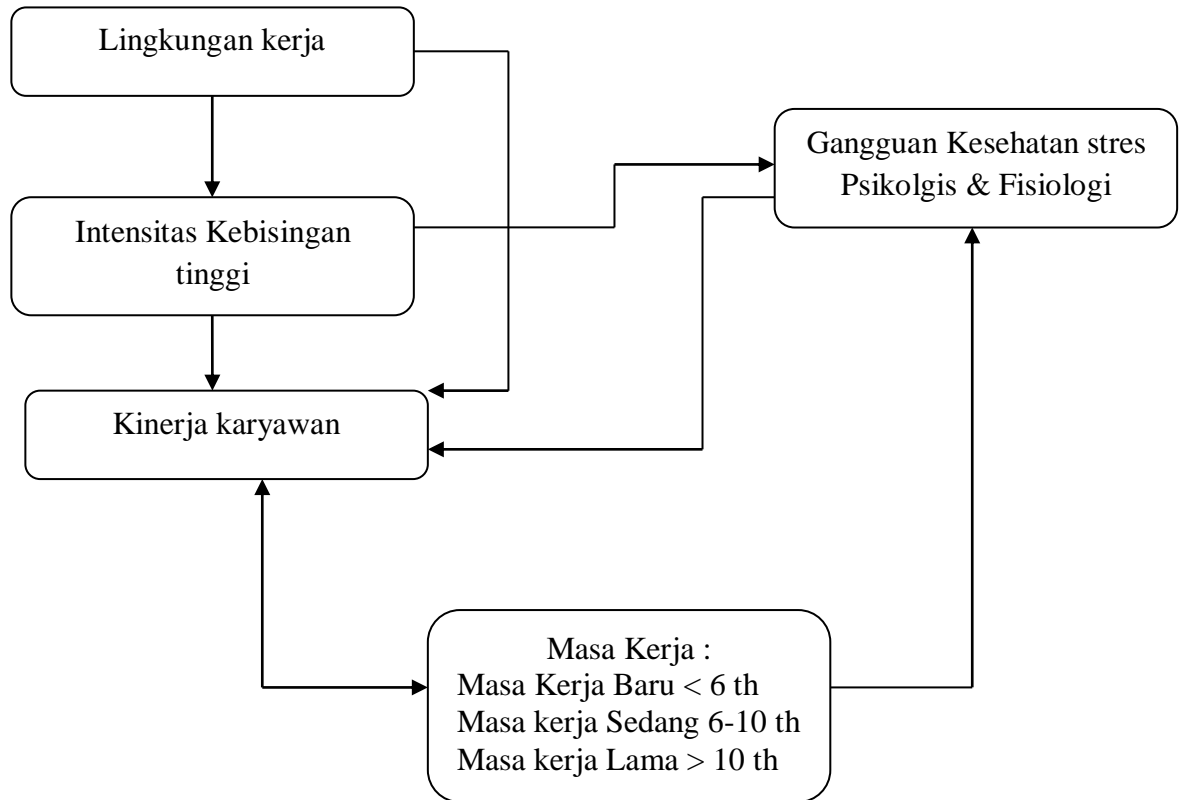
kinerja karyawan baik dan kinerja karyawan kurang baik. Kategori kinerja karyawan baik meliputi jumlah maksimal skor sampai pertengahan sedangkan kategori kinerja karyawan kurang baik meliputi jumlah skor pertengahan sampai jumlah skor minimal.

5. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2000:48) dalam Miranti (2018) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

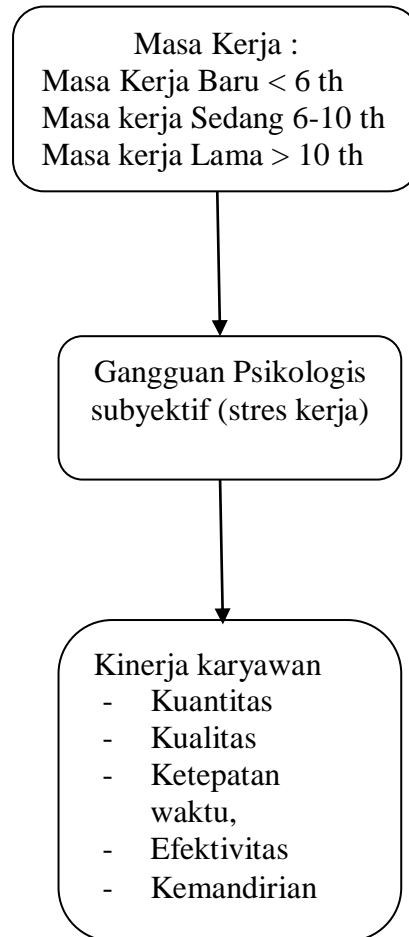
Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya. Dalam hal ini dengan adanya pengalaman kerja yang mumpuni tentunya dapat menaikkan terhadap kinerja karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya apabila memiliki pengalaman kerja yang kurang tentunya dapat menurunkan kinerja dari karyawan tersebut.

C. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

D. Kerangka Analisis



Gambar 2.2 Kerangka Analisis

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian analitik *expost facto*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan mempelajari hubungan sebab akibat antara status karyawan dan kinerja karyawan secara observasional. Penelitian ini termasuk penelitian observasional karena peneliti hanya melakukan pengamatan langsung dan wawancara untuk memperoleh gambaran kinerja karyawan dan status karyawan di lingkungan kerja *weaving* unit 2 PT. Danliris Sukoharjo.

2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional* yaitu suatu metode penelitian yang mengobservasi dan mengumpulkan data sekaligus pada waktu yang bersamaan, sehingga setiap objek penelitian hanya dilakukan dan diukur sekali saja dalam waktu yang sama.

B. Lokasi, Waktu Dan Biaya Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Danliris yang beralamatkan di Turi, Cemani, Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah, Kode Pos 57552. Penelitian dilakukan pada area *weaving* unit 2 PT. Danliris.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April-Mei 2019. Matrik jadwal penelitian terlampir.

3. Biaya Penelitian.

Besar biaya penelitian ini sebesar Rp. 1.650.000. Rancangan anggaran biaya terlampir.

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian *weaving* 2 PT. Danliris yang berjumlah 183 orang.

2. Sampel Penelitian

a. Besar Sampel

Besaran sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian *weaving* 2 PT. Danliris Sukoharjo yang memenuhi kriteria sampel yaitu :

- 1). karyawan yang bekerja > 1 tahun.
- 2). tidak menderita gangguan pendengaran.
- 3). Bersedia untuk diwawancara.

Dalam penelitian ini besaran sampel yang diambil dihitung menggunakan rumus dari Notoatmodjo (2005) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan :

n : Besar Sampel yang memenuhi kriteria.

N : Besar Populasi

d : Tingkat kepercayaan/ketepatan yang digunakan (0,05)

Perhitungan besaran sampel :

$$n = \frac{183}{1 + 183(0,05)^2}$$

$$n = \frac{183}{1 + 183(0,0025)}$$

$$n = \frac{183}{1 + 0,4575}$$

$$n = \frac{183}{1,4575}$$

$$n = 125$$

Jadi besar sampel yang akan diteliti sebanyak 125 karyawan yang terbagi dalam 8 grub karyawan di bagian *weaving* 2 PT. Danliris Sukoharjo.

b. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara *proportional random sampling* agar jumlah sampel yang akan diambil dari masing-masing grub karyawan terbagi rata dan memberikan peluang kesempatan yang sama pada semua sampel.

D. Variabel Dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

- a. Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah masa kerja karyawan di bagian weaving 2 PT. Danliris.
- b. Variabel terikat adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di bagian weaving 2 PT. Danliris.

2. Definisi Operasional

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Yang Diteliti

No	Variabel	Definisi Operasional	Kategori	Jenis Skala
1.	Masa kerja	Masa kerja berupa lama waktu karyawan mulai bekerja sampai dengan saat penelitian ini dilakukan.	<ul style="list-style-type: none">- Masa Kerja Baru < 6 th- Masa kerja Sedang 6-10 th- Masa kerja Lama > 10 th	Ordinal
2.	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja tugas pokok mengawasi benang pakan dan kualitas kain hasil tenaun berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.	<ul style="list-style-type: none">- Kinerja Sangat Baik 60-49- Kinerja Baik 48-37- Kinerja Cukup 36-25- Kinerja Kurang <24	Nominal

E. Sumber Data Dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti yang meliputi :

- a. Kegiatan karyawan : jam kerja, lama bekerja dalam sehari, target bekerja.
- b. Karakteristik karyawan.
- c. Gangguan/keluhan subyektif yang dialami karyawan.
- d. Status karyawan

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dengan melihat dan mempelajari data yang sudah ada, serta data yang diperoleh dari instansi terkait seperti PT. Danliris, website PT. Danliris laporan-laporan terkait, dan sebagainya. Data sekunder meliputi antara lain jumlah karyawan, golongan karyawan, masa kerja karyawan, grub karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini berisi tentang pernyataan-pernyataan tugas pokok pada karyawan *weaving* yang nantinya dapat menggambarkan kinerja karyawan *weaving*. Indikator kinerja karyawan disini terbagi dalam 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektifitas. Dari setiap indikator terdapat 3 pernyataan berupa pernyataan positif dan pernyataan negatif.

2. Wawancara terpimpin

Dalam penelitian ini untuk mengantisipasi adanya heterogen tingkat pendidikan responden dengan tingkat pemahaman yang berbeda maka untuk pengisian kuesioner tidak dilakukan langsung oleh responden melainkan peneliti akan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang mewakili semua pernyataan yang terdapat pada kuesioner.

3. Sound Level Meter

Dalam penelitian ini untuk menemukan permasalahan penelitian dilakukan pengukuran kebisingan pada area *weaving* 2 PT. Danliris Sukoharjo yang didapat hasil bahwa kebisingan di area *weaving* 2 PT. Danliris Sukoharjo memiliki intensitas kebisingan tinggi.

G. Metode Analisis Data

1. Pengolahan Data

Menurut Siregar (2013) dalam (Putri, 2017) alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala ini berinteraksi 1-4 serta dengan pilihan jawaban dan dari 5 indikator kinerja karyawan pada setiap indikator terdapat 3 pernyataan dengan pernyataan positif dan pernyataan negatif. Dengan pilihan jawaban pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner adalah sebagai berikut :

Untuk pernyataan positif pemberian skor sebagai berikut :

- a) Sangat tidak setuju (STS) = 1
- b) Tidak setuju (TS) = 2
- c) Setuju (S) = 3
- d) Sangat Setuju (SS) = 4

Untuk pernyataan negatif pemberian skor sebagai berikut :

- a) Sangat tidak setuju (STS) = 4
- b) Tidak setuju (TS) = 3
- c) Setuju (S) = 2
- d) Sangat Setuju (SS) = 1

Perolehan nilai dari 5 indikator kinerja karyawan dan tugas pokok karyawan *weaving* yang terdiri :

- a) Kualitas dengan 2 pernyataan positif dan 1 pernyataan negatif, skor maksimal 12 dan skor minimal 3.
- b) Kuantitas dengan 2 pernyataan positif dan 1 pernyataan negatif, skor maksimal 12 dan skor minimal 3.
- c) Ketepatan waktu dengan 2 pernyataan positif dan 1 pernyataan negatif, skor maksimal 12 dan skor minimal 3.
- d) Efektifitas dengan 3 pernyataan positif, skor maksimal 12 dan skor minimal 3.
- e) Kemandirian dengan 2 pernyataan positif dan 1 pernyataan negatif, skor maksimal 12 dan skor minimal 3.

Maka total skor yang akan diperoleh adalah skor maksimal 60 dan skor minimal 15. Dari total skor yang dapat dikategorikan menjadi 2, yaitu kinerja baik 31-60 dan kinerja kurang <30.

2. Analisis Data

a. Analisis Secara Deskriptif

Melakukan analisis secara menyeluruh terhadap hubungan atau sebagian besar dan lengkap, dari kinerja karyawan dan masa kerja karyawan dengan gambaran proporsi menggunakan tabel tentang jumlah karyawan dengan masa kerja baru <6 tahun, masa kerja sedang 6-10 tahun dan masa kerja lama <10 tahun yang berada di bagian *weaving* 2 PT. Danliris Sukoharjo.

b. Uji Statistik

Untuk menjawab tujuan serta hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan berdasarkan masa kerja karyawan. Maka dilakukan uji statistik *one sample chi square* berdasarkan :

- 1) Jumlah 1 kelompok sampel
- 2) Sampel bebas/tidak berpasangan.
- 3) Jenis skala data Kategorikal.

Dengan menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 17.0 windows 7*.

H. Kriteria Penerimaan Hipotesa.

H_1 yang menyatakan ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan masa kerja karyawan di bagian *weaving 2 PT. Danliris Sukoharjo* diterima apabila $\rho < \alpha (0,05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Biru, M., Utami, H. N., Mayowan, Y., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). (Studi Pada Karyawan Tetap PG . Kebon Agung Kabupaten Malang), 39(2), 50–56.

Buchari. (2007). kebisingan Industri dan Hearing Conseravtion Program. *Medan : USU Repository*. [https://doi.org/10.1016/0028-3908\(95\)00027-4](https://doi.org/10.1016/0028-3908(95)00027-4)

Erisna, Nuria & Florensia Angelina. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung .Fakultas ekonomi universitas bandar lampung 2015.

Ekonomi, S., & Manajemen, J. (2017). ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN TETAP DENGAN KARYAWAN OUTSOURCING (KONTRAK) (Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar).

Fithri, P., & Annisa, I. Q. (2015). Analisis Intensitas Kebisingan Lingkungan Kerja pada Area Utilities Unit PLTD dan Boiler di PT.Pertamina RU II Dumai. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*.

Hamid, D. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT . Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya), 8(2), 1–10.

Kerja, P. L., Kerja, D., Motivasi, D. A. N., Terhadap, K., Pegawai, K., Sipil, N., & Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun, 9, 44–53.

Nugraha, B. A. (2000). PENGARUH STATUS PEKERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang), 44(1).

Permenakertrans. (2011). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.13/Men/X/2011 Tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika dan Faktor Kimia di Tempat Kerja Tahun 2011. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi*.

Plaosan, K., & Magetan, K. (n.d.). No Title.

Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (2010). No Title, 15–63.

Retnosari, I., & Haryono, A. T. (2016). PENGARUH SISTEM KERJA

KONTRAK , KOMPENSASI DAN CAREER PATH TERHADAP
CORPORATE PERFORMANCE DENGAN KINERJA Landasan Teori,
2(2).

Terbang, L., Internasional, B., & Di, K. (2018). Oleh :

Utara, U. S., & Utara, U. S. (2016). Pengaruh Kebisingan Terhadap Stres Kerja Terhadap Karyawan di Area Produksi Pabrik Kelapa Sawit Rambutan PTPN III Tahun 2016.

Wahyuningtyas, S. (n.d.). ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING DAN KARYAWAN TETAP (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi), 60(3), 96–103.