

PENGARUH SISTEM *SHIFT* KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi Pada PT.Albasi Priangan Lestari Banjar)

Regina Nafira Alya Ekanti¹ Nurdiana Mulyatini² Iyus Yustini³
Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh Ciamis , Indonesia
dianamulya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT.Albasi Priangan Lestari). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1) Bagaimana pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan di PT Albasi Priangan Lestari?; 2) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Albasi Priangan Lestari?; 3) Bagaimana pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Albasi Priangan Lestari ?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1) Untuk mengetahui proses shift kerja di PT Albasi Priangan Lestari; 2) Untuk mengetahui stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT Albasi Priangan Lestari; 3) Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Albasi Priangan Lestari. Metode yang digunakan dalam penelitian ini analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik survey. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis regresi linier ganda, analisis korelasi koefisien sederhana, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial menggunakan uji signifikansi (uji t) dan uji hipotesis secara simultan menggunakan uji signifikansi (uji f). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa shift kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Albasi Priangan Lestari Banjar. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa shift kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari di Kota Banjar dengan besarnya pengaruh 0,04% dan sisanya sebesar 99,96% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Diharapkan PT Albasi Priangan Lestari Banjar menambah waktu shift kerja dan mengurangi jam kerja menjadi delapan jam kerja agar tidak ada karyawan yang mengalami kecelakaan saat bekerja, dan mempertahankan peraturan perusahaan dan kinerja karyawan dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan dan karyawan yang tidak datang tepat waktu.

Kata Kunci : Shift Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Perkembangan teknologi memberikan manfaat dan kemudahan pada tenaga manusia, tetapi di lain pihak menimbulkan masalah-masalah yang membutuhkan perhatian khusus. Hal tersebut mendorong manusia mengerahkan

segenap potensi untuk mengembangkan diri dan memanfaatkan fasilitas serta sumber daya yang ada, sehingga dapat mencukupi kebutuhan hidup baik secara fisik maupun psikis dalam bekerja. Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bermacam-macam, berkembang dan berubah-ubah, bahkan sering kali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapai dan orang berharap aktivitas kerja yang dilakukannya akan merubah suatu keadaan yang lebih memuaskan dari sebelumnya.

Tujuannya dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari sebuah lingkungan manajemen maka pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia itu dapat disimpulkan sebagai berikut; manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Departemen SDM dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak aktor yang membentuk andil SDM misalnya: modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi atau perlakuan supervisor terhadap karyawan. Seperti saat ini dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia(karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Dari latarbelakang yang telah ditulis, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan di PT Albasi Priangan Lestari?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Albasi Priangan Lestari?
3. Bagaimana pengaruh sistem shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Albasi Priangan Lestari Kota Banjar?

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2006:12) bahwa: “penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya”. Menurut Subana dan Sudrajat (2005:25) mengatakan : Penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan , penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori , menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal. Berdasarkan metode penelitian yang digunakan pengumpulan data yang butuh diperoleh dengan sebagi berikut: (1) Kuisisioner (Angket). Menurut Sugiyono (2017:142) mengemukakan bahwa : “Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Hasil

kuisisioner tersebut akan berbentuk angka-angka, tabel-tabel, analisis statistik dan uraian serta kesimpulan penelitian.(2) Observasi. proses pengumpulan data melalui pengamatan ke tempat penelitian yang dituju. Dalam penelitian ini observasi akan dilakukan dengan cara peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mengadakan pendekatan dan terlibat dengan objek penelitian.(3) Wawancara

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dengan menggunakan teknik analisis yang diantaranya yaitu analisis koefisien korelasi , koefisien determinasi , uji signifikansi (uji t), uji f (secara simultan). Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,020 antara shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan termasuk pada kategori hubungan sangat rendah. Jadi hubungan shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat rendah . Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Albasi Priangan Lestari Kota Banjar diperoleh sebesar 1,18% sedangkan 98,82% faktor lain yang tidak diteliti . Untuk uji signifikansi (uji t) dengan taraf kesalahan 5% dimana $\alpha = 0,05$ dan dengan kebebasan ($df = n-k-1$) = $96-2-1 = 93$ maka dapat diperoleh nilai thitung sebesar 1,93 sedangkan $t_{tabel} = 1.66140$ artinya $thitung < t_{tabel}$ dimana ($1,93 < 1.66140$)

Hasil perbandingan dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh pada stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kebenaran signifikansi sebesar 95% dan toleransi kesalahan sebesar 5%. Dengan demikian hipotesis awal bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan teruji kebenarannya. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono 2008 : 93). Sejalan dengan hal itu, Nasir (2003:183) berpendapat bahwa: “Hipotesis adalah pernyataan yang bersifat tekanan terhadap hubungan antara dua variabel atau

lebih”. Sedangkan menurut Arikunto, (2002:164) adalah “Jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Albasi Priangan Lestari peneliti dapat menyimpulkan bahwa Shift Kerja pada PT. Albasi Priangan Lestari menganut konsep waktu tiga shift kerja, yaitu dengan masing-masing bekerja selama 12 jam. Perusahaan memberikan kesempatan karyawan istirahat dalam dua waktu, masing-masing shift yaitu shift A, shift B, dan shift C mempunyai dua waktu istirahat. Shift Kerja pada PT.Albasi Priangan Lestari sudah cukup baik, ini terbukti dari total skor penilaian responden terhadap indikator mudah dipahami cukup. Sedangkan hubungan antara shift kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Albasi Priangan Lestari keduanya rendah dan memiliki korelasi positif, artinya peningkatan pada shift kerja PT.Albasi Priangan Lestari akan menaikkan kinerja karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari . Dengan demikian hipotesis awal dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Stres Kerja pada PT. Albasi Priangan Lestari sudah cukup baik, ini terbukti dari total skor penilaian responden terhadap indikator menarik perhatian sangat cukup baik. Sedangkan hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari keduanya rendah dan memiliki korelasi positif, artinya peningkatan pada stres kerja pada PT. Albasi Priangan Lestari akan menaikkan kinerja karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari . Dengan demikian hipotesis awal dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Kinerja Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari sudah cukup baik, ini terbukti dari total skor penilaian responden terhadap indikator sangat cukup baik. Sedangkan hubungan antara shift kerja dan stres kerja memiliki korelasi positif,

artinya apabila shift kerja dan stres kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT.Albasi Priangan Lestari juga meningkat namun pengaruhnya sangat rendah. Dengan demikian hipotesis awal bahwa shift kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima dan teruji kebenarannya.

Saran

Sebaiknya PT.Albasi Priangan Lestari menambah waktu shift kerja menjadi tiga shift waktu kerja dan mengurangi jam kerja menjadi delapan jam kerja, agar tidak ada karyawan yang mengalami kecelakaan saat bekerja. Dan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kondisi pekerja, khususnya pekerja dengan sistem shift kerja yang bekerja selama 12 jam, agar kondisi kesehatan tetap terjaga dan kondisi pribadi untuk bersosialisasi tetap terpenuhi.

Daftar Pustaka

Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen: Fungsi-Proses-Pengendalian, Jakarta: Mitra Wacana Media

- Adellina dan Risma, 2010. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja pegawai Di Rumah Sakit dengan Metode Subjective Workload Assessment Technique. Jurnal Teknologi, Vol.3 , No.1. Diakses pada tahun 2020
- Arikunto, S. (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek . Jakarta :Asdi Mahasatya.
- Dessler, Gery, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia . Penerbit Indeks, Jakarta Edison,2016 . Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta
- Ekaningtyas, S.W. 2016. Pengaruh Sistem Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operatur di SPBU Baratan Jember. Skripsi pada Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
- Fayol, Henry. 2010. Manajemen Public Relations. Jakarta:PT. Elex Media
- Firdaus, H. 2005. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kejadian Stres Pada Tenaga Kerja di Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PTPN 4 Kebun Pabatu Tebing Tinggi 2005. Medan : Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.
- Flippo, Edwin B 2015 . Manajemen Sumber Daya Manusia . McGraw Hill. USA
- George R. Terry 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. No. 16
- Hasibuan, 2012. “Manajemen SDM”. Jakarta: PT Bumi Aksara 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Revisi. Jakarta
- Jhon. et, al. 2006. Prilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta : Edisi Ketujuh Jilid 1. Erlangga.
- Kuswadji, S. 1997. Pengaturan Tidur Pekerja Shift. Cermin Dunia Kedokteran No. 116/1997, 52-48.
- Kurniawan. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2005 . Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Murwansyah, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Dua. Cetakan Keempat, Bandung: Alfabeta, CV

- Nurmianto, E.2004, Ergomi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Surabaya : Edisi Pertama. Cetakan keempat. Guna Widya
- Occupational Safety and Health Branch. 2008 . Guide on Shift Work . Hongkong Labourn Department .
- Oey Liang, Lee, 2010. Pengertian Manajemen, Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi. UGM
- Purwanto, 2008. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rachel Natalya Massie, 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 2. Diakses pada Tahun 2020
- Ramayuli, 2004. Ilmu Pendidikan Islam, Jakarta. Kalam Mulia
- Riny Chandra dan Dodi Adriansyah, 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Teknologi. Vol. 6, No.1 . Diakses pada tahun 2020.
- Robbins dan Coulter 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. No.4
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta : Indeks.
- Roziqin, M. Z. (2010) Kepuasan Kerja . Malang : Averroes Press.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia , Bandung : Refika Aditama
- Subana, Sudrajat, 2005, Dasar- Dasar Penelitian Ilmiah, Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2017 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Cetakan ke-26. Alfabeta, CV
- Suma'mur, 2013. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES).Jakarta. Sagung Seto.
- Suteyo, J. et. al, 2012. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Karyawan Dengan Metode Bourdon Wiersma dan 30 Items Of Rating Scale. Jurnal Teknologi, Vol, 5, No. 1 . Diakses tahun 2020

Triana Megawati Supomo, 2014. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan. Jurnal Psikologis, Vol 02, No. 1. Diakses pada tahun 2020

Terry, George R dan Rue, Leslie W 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia . Cetakan ke 16 Jakarta : PT Bumi Aksara