

PENGARUH *SHIFT* KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMIDI SE KOTA PALOPO

Hadija

hadija@student.umpalopo.ac.id

Universitas Muhammadiyah Palopo

Haedar

haedar@umpalopo.ac.id

Universitas Muhammadiyah Palopo

Sari Ratna Dewi

sariratnadewi@umpalopo.ac.id

Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Shift* kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Alfamidi Se Kota Palopo. Sampel pada penelitian ini adalah 33 karyawan karena populasi hanya 33 karyawan sehingga dalam penelitian ini, jumlah populasi sekaligus sampel. Hasil penelitian ini adalah Hipotesis 1 yang menduga *Shift* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi dinyatakan **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *shift* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Hipotesis 2 yang menduga Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi dinyatakan **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci *Shift*, Stres, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan zaman, khususnya dunia bisnis ditandai dengan perubahan informasi dan teknologi, tuntutan akan talenta berkualitas dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Dalam sistem operasi perusahaan, tidak hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan material yang menjadi kunci keberhasilan perusahaan, namun potensi sumber daya manusia juga merupakan salah satu aset terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. People merupakan faktor pendorong dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap aktivitas perusahaan sesuai dengan fungsi manajemennya.

Hasil penilaian terhadap kemampuan karyawan secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar kerja yang telah disepakati oleh organisasi dan perusahaan adalah hasil evaluasi dari prestasi pekerja. Semua perusahaan bercita-cita untuk memiliki karyawan yang berbakat dan mencapai prestasi, karena mereka dapat meningkatkan reputasi dan produktivitas perusahaan. Kualitas perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai; yang ditentukan oleh kualitas dan jumlah hasil kerja yang dihasilkan setiap individu saat melakukan tugas-tugas berdasarkan pada tanggung jawabnya. Prestasi karyawan yang buruk akan menghambat perusahaan dalam bersaing dan mencapai

targetnya. Hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai sebagai hasil dari tugas dan tanggung jawab mereka, tercermin pada kinerja yang dihasilkannya dalam rentang waktu tertentu.

Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat Penilaian terhadap kemampuan karyawan yang berdasarkan standar kerja yang telah disepakati oleh organisasi dan perusahaan, baik berkualitas maupun dalam jumlah besar adalah hasil evaluasi atas prestasi pekerja. Setiap perusahaan bermimpi untuk memiliki karyawan yang berdedikasi dan sukses, karena ini akan meningkatkan citra mereka dan produktivitasnya. Kinerja pegawai yang menentukan kualitas dan jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap individu berdasarkan tanggung jawabnya adalah faktor utama dalam mempengaruhi kualitas perusahaan. Kinerja buruk dari karyawan akan menghalangi perusahaan untuk berkompetisi dan meraih tujuannya. Pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawai sebagai hasil dari tugas dan tanggung jawab mereka, tercermin melalui performa yang dihasilkannya dalam jangka waktu tertentu.. Beberapa cabang Alfamidi Se Kota Palopo masih belum maksimal karena jadwal yang terkadang tidak menentu akibat pembagian *shift* kerja.

Shift adalah pola jam kerja di mana perusahaan mengatur karyawan untuk melakukan sesuatu, biasanya dibagi menjadi kerja pagi, siang dan malam. Kerja *shift* adalah penugasan jadwal kerja yang dibagi menjadi beberapa divisi secara bergantian selama 24 jam. Karyawan yang tergabung dalam sistem kerja *shift* juga mengalami pergantian rotasi kerja pada pagi, sore dan sore hari Berdasarkan kalender yang telah diset dan sistem *shift* kerja. *Shift* kerja yang tidak mendapatkan pengawasan dengan benar dapat berdampak negatif terhadap performa karyawan, salah satunya adalah stres akibat bekerja.

Menangani stres kerja di organisasi bisnis merupakan hal yang penting untuk diprioritaskan. karena tuntutan efisiensi dalam bekerja sudah mulai meningkat. Akibat stres kerja, orang menjadi gugup, merasakan kecemasan kronis, meningkatkan ketegangan emosional, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, akibat stres kerja, karyawan mengalami beberapa gejala stres yang mengancam dan mengganggu performa kerja, seperti kemarahan dan depresi, ketidakmampuan untuk bersantai, emosi yang tidak stabil, keengganan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, dan gangguan tidur.

II. LANDASAN TEORI

1. Shift Kerja

Menurut (Suma'mur P. K., 1994), *shift* kerja adalah suatu bentuk pembagian waktu kerja bagi pekerja untuk melakukan tugas mereka dan biasanya dibagi menjadi *shift* pagi, sore, dan malam. Studi yang dilakukan di Amerika dan Eropa menunjukkan bahwa *shift* kerja mempengaruhi kinerja pekerja, termasuk tingkat kesalahan, ketelitian, dan kecelakaan (Tayyari F. dan Smith, 1997).

2. Stres Kerja

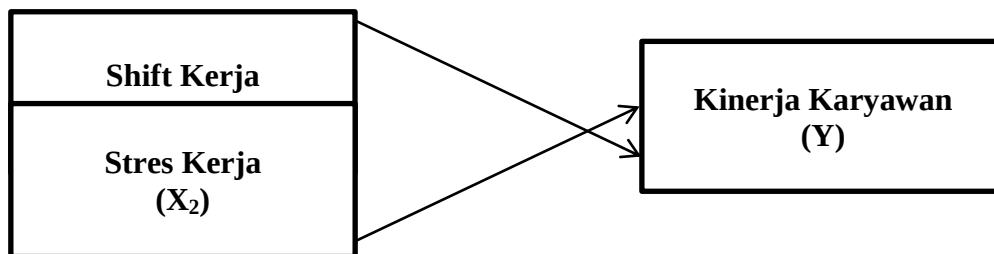
(Mangkunegara, 2013b) menyatakan bahwa stres adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan mereka. Gejala-gejala stres kerja ini termasuk emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak dapat rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah yang meningkat, dan gangguan pencernaan. (Robbins, S.P dan Timoty, 2014) menyatakan bahwa stres adalah kondisi dinamis yang dialami seseorang ketika harus menghadapi

peluang, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang mereka inginkan, tetapi hasilnya tidak pasti dan sangat penting.

3. Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Sedarmayanti, 2011) menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata "performance" yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, suatu proses manajemen, atau seluruh organisasi, dan harus dapat dibuktikan secara nyata dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditentukan.

Kerangka Konseptual



III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

1. Menyebarkan kuesioner,
2. Mengadakan Wawancara
3. Mencatat Dokumentasi

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *Alfamidi* Se Kota Palopo. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena karyawan dijadikan sebagai subjek penelitian. Dengan demikian populasi dan sampel penelitian ini adalah sama. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 33 orang karyawan.

Tabel 1.1 Populasi dan Sampel

No.	Nama	Alamat	Jumlah Karyawan
1.	Alfamidi se kota Palopo	Kota Palopo	33 Orang
Jumlah			33 Orang

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji validitas diperlukan untuk mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner itu valid atau tidak. Sebuah survei dianggap valid jika responden dapat menggunakan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Barang yang valid dinyatakan dengan korelasi total atau dukungan produk (skor total). Tipe data yang digunakan adalah data interval. Perhitungan dilakukan dengan mengkorelasikan derajat agregat sedemikian rupa sehingga diperoleh koefisien korelasi (Sugiyono, 2013). Koefisien korelasi dihitung dengan menggunakan persamaan personal product moment.

Berikut ini hasil uji validitas masing-masing item pertanyaan setiap variabel penelitian. Untuk menentukan validitas setiap item pertanyaan dengan membandingkan r-tabel dengan r-hitung. Apabila r-hitung > dari r-tabel maka dinyatakan valid, begitupun sebaliknya r-tabel dalam penelitian ini adalah 0.576.

2. Uji Reliabilitas menurut (Sujarweni, 2015) menyatakan bahwa Uji reabilitas mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan struktur pernyataan yang merupakan dimensi variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Berikut hasil uji reliabilitas masing-masing item pertanyaan setiap variabel penelitian. Variabel dikatakan reliabel jika cronbach alfa lebih dari 0.60, berdasarkan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel X1 sebesar 0.746, variabel X2 sebesar 0.655 dan variabel Y 0.728. sehingga dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Metode Analisis

- a) Analisis Regresi Linier Berganda
- b) Koefisien Determinasi
- c) Uji T (Uji Parsial)
- d) Uji F (Uji Simultan)

IV. UJI DATA

1. Uji Analisis Regresi Berganda

Hasil regresi yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS memberikan koefisien regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.542	4.742		4.543	.000
Shift Kerja	.183	.173	.216	1.059	.298
Stres Kerja	.259	.166	.320	1.566	.128
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel di atas, diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 21,542 + 0,183X_1 + 0,259X_2 + e$$

Penjelasan dari angka persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- a. sebuah. Nilai tetapnya adalah 21,52 yang berarti variabel kinerja karyawan sebesar 21,542 jika variabel perubahan dan stres kerja diabaikan atau dianggap nol.
- b. Nilai koefisien regresi untuk pergerakan (X1) sebesar 0,183 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel perubahan meningkatkan output tenaga kerja sebesar 0,183 dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X2) sebesar 0,259 yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel stres kerja meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,259 sedangkan variabel lainnya tetap konstan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel perubahan pekerjaan dan stres kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 kriteria pengujian adalah dengan mempertimbangkan perbandingan, jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis dapat diterima. Dengan menggunakan rumus perhitungan ($df = n - k = 33 - 3$), diperoleh t_{tabel} dari tabel statistik sebesar 2,042. Hasil uji-t adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

No.	Variabel	T Hitung	T Tabel	Keterangan
1.	Shift Kerja	0,810	2,042	Berpengaruh
2.	Stres Kerja	2,813		Berpengaruh

Sumber: Hasil Oleh data 2022

Berdasarkan hasil t-score pada tabel di atas, masing-masing variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Shift kerja memiliki $t_{\text{hitung}} 0,810 < 2,042$ dan $0,424 > 0,05$ artinya variabel shift kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Alfamidi Se Kota Palopo.
- Variabel stres kerja memiliki angka $t_{\text{hitung}} 2,813 > 2,042$ dan $0,09 < 0,05$ ini berarti bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Alfamidi Se Kota Palopo.

HASIL PENELITIAN

- Pengaruh *Shift Kerja* terhadap kinerja karyawan Alfamidi se Kota Palopo
Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa variabel *shift kerja* (X_1) memiliki nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($0,810 < 2,042$) dan ($0,424 > 0,05$). Dengan demikian, **Hipotesis 1** yang menduga bahwa perubahan pekerjaan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai Alfamidi **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perubahan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Alfamidi se kota Palopo. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui variabel stres kerja X_2 memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,813 > 2,042$) dan ($0,09 > 0,05$), sehingga **Hipotesis 2** yang berhipotesis bahwa stres kerja berpengaruh terhadap alfamidi . kinerja pegawai dinyatakan **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Alfamidi Se kota Palopo, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel Shift kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada alfamidi se kota Palopo.
- Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada alfamidi se Kota Palopo.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang maha kuasa atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan

riset ini Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan riset ini masih banyak kekurangan dan kendala-kendala yang dihadapi, namun semua kekurangan dan kendala tersebut diatasi oleh penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2013a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P dan Timoty, A. J. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi (12)). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.CV.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* ((Cetakan k). PT.Pustaka Baru.
- Suma"mur P. K. (1994). *Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*. HajiMasagung.
- Tayyari F. dan Smith, J. L. (1997). *Occupational ergonomics: principles and applications*, Chaman & Hall.