

## Pengaruh shift kerja dan stress kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan

Irma<sup>1✉</sup>, Abdi Akbar<sup>2</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri, Makassar.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh shift kerja dan stress kerja terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia di Kabupaten Bantaeng. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia dan sampel yang digunakan sebanyak 93 orang dengan menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan shift kerja dan stress kerja memberikan pengaruh yang signifikan. Secara parsial shift kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stress kerja memberikan pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Shift kerja; stres kerja; kinerja

## *Pengaruh shift kerja dan stress kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan*

### Abstract

*This study aims to determine how the effect of work shifts and work stress on the performance of the employees of PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia in Bantaeng Regency. The population in this study were employees of PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia and the samples used were 93 people using the slovin formula. Data was collected using observation and questionnaire methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this study indicate that simultaneously work shifts and work stress have a significant effect. Partially, work shifts have a significant effect on employee performance, while work stress has a negative but not significant effect on employee performance.*

**Key words:** Work shift; work Stress; performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dari sebuah perusahaan/organisasi yang menjadi kunci penentu berkembangnya perusahaan/organisasi, maka diperlukan cara untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan benar secara profesional agar terdapat keseimbangan antara keperluan individu karyawan dan keperluan perusahaan. Persaingan dan tuntutan profesionalitas di era globalisasi saat ini semakin meningkat, sehingga telah menghasilkan banyak kemajuan bagi perusahaan di berbagai bidang dan sektor kehidupan. Saat ini industri manufaktur telah berkembang pesat di Indonesia, itu dikarenakan industri manufaktur memiliki kontribusi pertumbuhan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan sektor-sektor tradisional.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison 2019: 26).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah Shift kerja. Menurut Suma'mur (2013: 23), "Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam".

Perusahaan PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia yang bergerak dibidang industri pengolahan dan pemurnian nikel yang diresmikan pada awal tahun 2019 lalu yang dibangun di area kawasan industri Bantaeng. Perusahaan ini merupakan proyek smelter yang beroperasi 24 jam nonstop dengan menerapkan sistem pembagian jam kerja/Shift kerja pada karyawannya. Adapun jadwal pembagian Shift kerja pagi dan malam setiap minggu sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
Pembagian Shift Kerja

REGU	SENIN	SELASA	RABU	KAMIS	JUMAT	SABTU	MINGGU
A	Pagi	Malam	OFF	Pagi	Malam	OFF	Pagi
B	Malam	OFF	Pagi	Malam	OFF	Pagi	Malam
C	OFF	Pagi	Malam	OFF	Pagi	Malam	OFF

Berdasarkan data diatas, sistem pembagian Shift kerja karyawan lapangan pada PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia terdapat Shift pagi dan malam. Karyawan dibagi menjadi 3 regu dimana regu A mendapat 3 kali Shift pagi, 2 kali Shift malam, dan 2 kali off. Regu B mendapat 2 kali Shift pagi, 3 kali Shift malam, dan 2 kali off. Dan regu C mendapat 2 kali Shift pagi, 2 kali Shift malam, dan 3 kali off. Rotasi Shift kerja di perusahaan dilakukan setiap 1 minggu sekali sehingga jadwal Shift pagi dan malam pada perusahaan ini tidak tetap, atau tiap minggu akan berbeda.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berikutnya adalah stress kerja. Stress kerja merupakan reaksi negatif yang dihasilkan dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebihan. Menurut Vanchapo (2020 : 37): "Stress Kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya".

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik.

Penulis menggunakan penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada filsafat positif, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penulis akan melakukan observasi, kuesioner, dan dokumentasi pada perusahaan PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan dengan penelitian ini.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan angket/ kuesioner yang disusun berdasarkan skala likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia yang berjumlah 1.461 karyawan. Teknik pengambilan sampel (sampling) yang digunakan pada penelitian ini adalah pengambilan sampel probabilitas (probability sampling) dengan simple random sampling. Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan 10%. Maka sampel yang diambil sebanyak 93 orang dari seluruh total karyawan PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia.

Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah pengumpulan data secara primer dan data secara sekunder. Diperoleh melalui observasi langsung ke perusahaan, menggunakan instrumen kuesioner dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2.**  
Uji Validitas instrumen kuesioner

Variabel	Item Pertanyaan	r- Hitung
Shift Kerja (X1)	Item 1	0,702
	Item 2	0,612
	Item 3	0,674
	Item 4	0,700
	Item 5	0,662
	Item 6	0,384
	Item 7	0,832
	Item 8	0,598
	Item 9	0,667
	Item 10	0,585
Stres Kerja (X2)	Item 1	0,722
	Item 2	0,323
	Item 3	0,648
	Item 4	0,717
	Item 5	0,657
	Item 6	0,688
	Item 7	0,724
	Item 8	0,688
	Item 9	0,695
	Item 10	0,319
	Item 11	0,272
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,529
	Item 2	0,555
	Item 3	0,707
	Item 4	0,694
	Item 5	0,762
	Item 6	0,595
	Item 7	0,757
	Item 8	0,231
	Item 9	0,468
	Item 10	0,649

Berdasarkan tabel sampai tabel diatas menunjukkan bahwa, seluruh nilai r-hitung untuk item pertanyaan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel untuk jumlah sampel (n=93) adalah sebesar 0,282 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid.

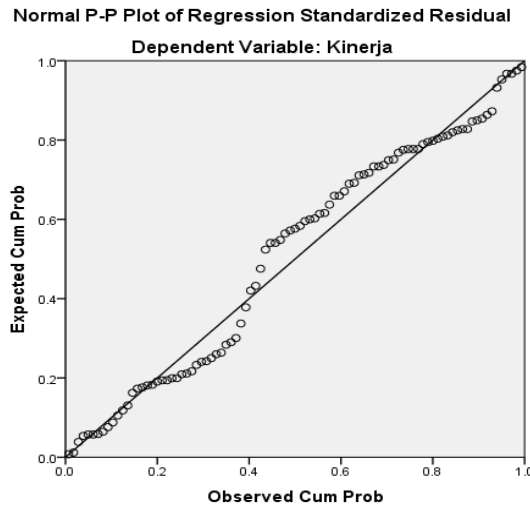
**Tabel 3.**  
Hasil pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Shift Kerja (X1)	0,841	Reliabel
Stres Kerja(X2)	0,805	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,795	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's Alpa ( $\alpha$ ) yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

### Uji Normalitas

Maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 1.**  
 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik p-plot pada gambar 3 di atas ini memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.**  
 Hasil Uji Multikoleniaritas  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.343	5.403		6.356	.000		
Shift Kerja	.345	.099	.368	3.486	.001	.876	1.142
Stres Kerja	-.086	.097	-.094	-.887	.377	.876	1.142

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 5.**  
 Regresi Linier Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	34.343	5.403		6.356	.000		
1 Shift Kerja	.345	.099	.368	3.486	.001	.876	1.142
Stres Kerja	-.086	.097	-.094	-.887	.377	.876	1.142

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai konstanta sebesar 11,284 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Bebas (Shift Kerja dan Stress Kerja) maka Kinerja Karyawan tetap menghasilkan nilai sebesar 34,343 atau dengan kata lain, jika variabel bebas sama dengan 0 maka kinerja tetap menghasilkan 34,343.

Nilai koefisiensi regresi X1 sebesar 0,345 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X1 (Shift Kerja) akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,343 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.

Nilai koefisiensi regresi X2 sebesar -0,086 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X2 (Stress Kerja) akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,086 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.

### Analisis Korelasi dan Determinan

**Tabel 6.**  
Analisis Korelasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.347 <sup>a</sup>	.120	.101	2.84251

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Shift Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4, pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,347, berada pada interval antara 0,2 – 0,399. Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel Bebas (Shift Kerja dan Stress Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) memiliki tingkat hubungan Lemah.

**Tabel 7.**  
Hasil Uji-t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	34.343	5.403		6.356	.000		
1 Shift Kerja	.345	.099	.368	3.486	.001	.876	1.142
Stres Kerja	-.086	.097	-.094	-.887	.377	.876	1.142

a. Dependent Variable: Kinerja

### Shift Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Shift Kerja (X1) sebesar 0,001 Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Shift Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

### Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Stress Kerja (X2) sebesar 0,377. Nilai tersebut lebih Besar dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak dan H0 diterima.

### Uji-F (Simultan)

**Tabel 8.**  
Hasil Uji-F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	99.262	2	49.631	6.143	.003 <sup>b</sup>
Residual	727.190	908	.800		
Total	826.452	92			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Shift Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Shift Kerja dan Stress Kerja secara Bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima.

### **Pengaruh Shift Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia di Kabupaten Bantaeng**

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara persial (uji-t), diperoleh nilai signifikansi variabel Shift Kerja (X1) sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Shift kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Shift kerja dan kinerja karyawan di PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia di Kabupaten Bantaeng hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian, teori yang mendukung dan penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa Shift Kerja berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa semakin meningkatnya Shift Kerja maka akan meningkatkan pula Kinerja Karyawan namun, Shift kerja yang terlalu panjang akan mengalami gangguan kesehatan bagi karyawannya.

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia di Kabupaten Bantaeng**

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara persial (uji-t), diperoleh nilai signifikansi variabel Stress Kerja (X2) sebesar 0,377. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negative namun tidak signifikan antara variabel stress kerja dan kinerja karyawan di PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia di Kabupaten Bantaeng hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia. Dari hasil penelitian diketahui skor tertinggi pada indikator gangguan psikologis. Semakin tinggi gangguan psikologis yang dialami karyawan maka semakin buruk perilaku inovatif karyawan. Semakin tinggi tingkat stress yang dirasakan karyawan maka menurunkan hasil kerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Shift kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia kab. Bantaeng.

Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia kab. Bantaeng.

Shift kerja dan stress kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia kab. Bantaeng.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto D., & Puspita A. D., (2019). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Journal Of Industrial And Systems Optimization. Doi: <http://dx.doi.org/10.51804/jiso.v2il.23-28>.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwan Muhammad. (2017). "Pengaruh Stress dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri di Kota Makassar". Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Makassar. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7961/>.
- IARC Monographs. (2010). Shift Work. World Health Organization International agency for Research on Cancer, vol. 98(8): 563-764.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edision, E. (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara Anwar Prabu Mangkunegara A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Vanchapo, A.R. (2020). Beban Kerja dan Stress Kerja. Pertama. Ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.