

**PENGARUH *SHIFT* KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN ALFAMIDI SE-KECAMATAN
WARA TIMUR KOTA PALOPO**

*THE INFLUENCE OF WORK SHIFT AND WORK STRESS ON THE
PERFORMANCE OF ALFAMIDI EMPLOYEES IN THE
DISTRICT WARA EAST PALOPO CITY*

Supardi ¹⁾, Muhammad Kasran ²⁾, Sapar ³⁾

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

Supardibahar130@gmail.com, Muhammadkasran@umpalopo.ac.id,

Sapar@umppalopo.ac.id.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Shift* Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan *Alfamidi* Se-Kecamatan Wara Timur Kota Palopo. Sampel pada penelitian ini adalah 33 karyawan *Alfamidi* karena populasi hanya 33 karyawan sehingga dalam penelitian ini, jumlah populasi sekaligus menjadi sampel Penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu membagikan kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah *Shift* kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil hipotesis, nilai t-hitung < t-tabel (0.810 < 2.042) dengan taraf signifikan > 0.05 (0.424 > 0.05) dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil hipotesis, nilai t-hitung > t-tabel (2.813 > 2.042) dengan taraf signifikan 0.05 (0.09 > 0.05).

Kata kunci : *Shift*, Stres, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work shifts and work stress on the performance of Alfamidi employees in Wara Timur District, Palopo City. The sample in this research is 33 Alfamidi employees because the population is only 33 employees so that in this study, the total population is also the research sample. This research uses quantitative research methods with data collection techniques, namely distributing questionnaires. The results of this study are work shifts have an effect but are not significant on employee performance with the results of the hypothesis, the value of $t\text{-count} < t\text{-table}$ ($0.810 < 2.042$) with a significant level of > 0.05 ($0.424 > 0.05$) and work stress has a positive and significant effect on performance. employees with the results of the hypothesis, the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.813 > 2.042$) with a significant level of 0.05 ($0.09 > 0.05$).

Keywords: Shift, Stress, Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil dari prestasi kerja karyawan yang dinilai dari perspektif kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi dan perusahaan. Memiliki karyawan yang berkualitas dan berprestasi bisa dikata keinginan semua perusahaan karena karyawan yang memiliki kualitas dan prestasi atau keahlian tertentu didalam perusahaan dapat meningkatkan mutu perusahaan yang ditempatinya. Mutu perusahaan didapat dari hasil kinerja karyawan karena Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang rendah akan membuat perusahaan kesulitan dalam bersaing dan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, shift kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau

karyawan yang bekerja di perusahaan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya dan peluang yang diperoleh, ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dan fokusnya adalah pada pekerjaan karyawan dalam periode tertentu. Rendahnya kinerja juga masih dialami oleh beberapa cabang *Alfamidi* di Kecamatan Wara Timur kota Palopo disebabkan pembagian shift kerja yang kadang tidak menentu jadwalnya. Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Shift kerja adalah pembagian jadwal kerja yang dibagi secara bergantian selama waktu 24 jam. Karyawan yang terlibat dalam sistem kerja

bergantian, maka rotasi atau perputaran kerjanya akan berubah pula sesuai dengan jadwal yang ditentukan, pagi, sore dan malam hari, sesuai dengan sistem kerja shiftnya. Tetapi shift kerja yang tidak diatur dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah berupa stres kerja. Masalah Stres kerja didalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati, sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti mudah marah dan defresi, tidak dapat rileks, emosi tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama dengan sesama karyawan dan kesulitan dalam masalah tidur.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, identifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan Alfamidi Se- Kecamatan Wara Timur?
2. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan Alfamidi Se-Kecamatan Wara Timur?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah terkait penelitian pengaruh Shift kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan terdapat beberapa tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Shift kerja terhadap kinerja karyawan Alfa Midi Se-Kecamatan Wara Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan Alfamidi Se-Kecamatan Wara Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja

Pengertian kinerja menurut Srihati (2012) dalam (Susanti, S. 2017) merupakan sikap yang di perlihatkan setiap individu secara nyata sebagai bentuk dari hasil kerja sesuai tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja juga merupakan tingkat keberhasilan yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah di tentukan dan disepakati sebelumnya (Yuliana dan Suhan,2012) dalam (Yuliana Susanti, Y. S. 2018). Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Hakim, A. (2006) Mendefinisikan kinerja dalam Jurnal (Rani, I. H., & Mayasari, M. 2015) sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut

dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja juga merupakan satu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu atau karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Mengkunegara (2013, hal 67) dalam (*Deikme, P. 2013*) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan.

Colquitt Lepine, dan Wesson (2011) dalam (*Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. 2015*), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan juga merupakan hasil kerja yang menyerupai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi yang di jalankan secara profesional dengan menggunakan keahliannya (kualitas) dalam menjalankan fungsi dan tanggungjawab yang di berikan kepadanya. Pendapat lain yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang di capai oleh seseorang yang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun,2012) dalam buku Arif yusuf hamali, (2016). *pemahaman manajemen sumber daya manusia*. yogyakarta.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak (2005) dalam Jurnal (*Devita, M., &*

Musadad, M. (2017), pertama faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, nyaman lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas. Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan

hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Pathania dan Pathak (2011) dalam Jurnal (*Rani, I. H., & Mayasari, M.(2015)*), Menyatakan bahwa penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Dalam implikasi penilaian kinerja menganggap bahwa karyawan memahami apa standar yang digunakan pada kinerja mereka, serta penilaian memberikan

karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk mendorong karyawan yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik dan meneruskan kinerja yang baik. Dessler, G. (2010) dalam Jurnal (Rani, I. H., & Mayasari, M.(2015), Menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

Cara Meningkatkan Kinerja

Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain:

- a. Memberikan dukungan atau dorongan kepada karyawan untuk berkembang.
 1. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda.
 2. Mengembangkan potensi diri
 3. Tumbuh dan berkembang
 4. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai pekerjaan.

- b. Membuat standar kerja yang jelas
 1. Memudahkan mengontrol kinerja atau performance karyawan
 2. Dengan adanya standar yang jelas, karyawan akan perusahaan mencapai standar tersebut dengan cara memperbaiki *performance* atau kinerja.
- c. Mendorong karyawan untuk dapat mencapai standar kerja atau *performance* yang baik.
 1. Menjadikan karyawan sebagai partner
 2. Menghargai pendapat mereka atau mengajak mereka berkomunikasi.

Shift Kerja

Definisi Shift Kerja

Shift kerja adalah pergeseran atau penempatan kerja dari jam kerja pada umumnya yang terjadi satu kali 24 jam. Biasanya perusahaan menerapkan shift kerja dengan tujuan mengoptimalkan hasil kerja dan produktifitanya. Misalnya saja ditempatkan 3 (tiga) shift dalam 24 jam yang masing-masing terdiri dari 8 (delapan) jam kerja, setiap shiftnya atau 12 jam kerja selama 4 hari

berturut-turut yang dilanjutkan dengan 4 hari waktu libur. Sesuai dengan UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, jika jam kerja disebuah perusahaan dibuat sebanyak 3 (tiga) shift dengan masing-masing maksimal 8 (delapan) jam perhari (termasuk jam istirahat), maka jumlah jam kerja secara akumulatif masing-masing shift tidak boleh lebih dari 40 jam perminggu. Shift kerja sebagai waktu kerja organisasi dengan tim yang berbeda secara berurutan mencakup lebih dari 8 (delapan) jam kerja perhari biasa, menjadi 24 jam (Stevens, 2011) dalam Jurnal (Nurbaity, S., Rahmadi, H., & Fithriani, E. S. 2019).

Sistem Shift Kerja

Sistem shift kerja juga dapat berbeda jika berkaitan dengan faktor organisasi, antara lain :

- a) Panjang siklus shift, siklus shift mencakup semua shift dan hari libur.
- b) Durasi shift, secara umum panjang shift adalah 8 jam, tetapi ada pula yang berkisaran 6 sampai 12 jam.
- c) Jumlah pekerja atau tim yang bergantian selama hari kerja.

- d) Waktu dimulai dan diakhirinya shift kerja.
- e) Kecepatan rotasi, hal ini tergantung dari jumlah hari untuk melakukan pertukaran shift. Pertukaran shift dapat berjalan dengan cepat (yaitu setiap 1, 2, dan 3 hari) sedang (yaitu setiap minggu sekali) dan lambat (yaitu setiap 15, 20 atau 30). Faktor ini mempengaruhi jumlah shift malam dan hari libur.
- f) Arah rotasi shift, dimana rotasi shift dapat dilakukan dengan sistem searah jarum jam (yaitu pagi, sore dan malam) atau berlawanan arah jarum jam (yaitu sore, pagi dan malam) dengan durasi yang berbeda antara shift. Rotasi searah jarum jam disebut juga dengan rotasi kedepan, rotasi yang berlawanan arah jarum jam disebut dengan rotasi mundur. Macam-macam bentuk rotasi diatas memiliki dampak yang berbeda terhadap penyesuaian ritme sirkadian.

- g) Jumlah dan posisi hari libur antara shift.
- h) Keteraturan atau ketidakteraturan jadwal shift (Monograph, 2010) dalam (Marchelia, V. 2014).

Indikator Shift Kerja

Menurut Ekaningtyas (2016:13) dalam (Yani Sinta, I. 2019) ada beberapa indikator shift kerja

- a) Jumlah pekerja atau tim
- b) Kecepatan rotasi shift
- c) Waktu istirahat
- d) Hari libur
- e) Keteraturan shift.

Stres Kerja

Definisi Stres

Stres adalah setiap pengaruh yang mengganggu kesehatan mental dan fisik seseorang (Wibowo, 2011:53) dalam (Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. 2015). Stres adalah respon terhadap situasi yang menyebabkan tekanan, perubahan, ketegangan, emosi dan lain-lain. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang atau penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi

oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa. Penilaian kognitif individu sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul (Umam, 2010) dalam (Marchelia, V. 2014). Menurut Selye stres kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula. Sedangkan menurut Caplan stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Dua jenis stres kerja mungkin mengancam individu yaitu baik berupa tuntutan dimana individu mungkin tidak berusaha mencapai tujuannya atau persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut (Wijono, 2011) dalam (Marchelia, V. 2014)

Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antar stimulasi dan respon. Jadi stress adalah konsekuensi setiap tindakan

dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2015:54) dalam (Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. 2018). Velnampy dan Aravinthan (2013) dalam (Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. 2018), menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologi terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya bagi semua pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan tempat kerja dan kemampuan pekerja untuk mengatasi masalah (Mosadeghrad 2013) dalam (Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. 2018).

Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja timbul akibat ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, faktor-faktor yang menimbulkan stres dalam individu dapat di bedakan menjadi dua kategori faktor yang bersumber dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal) individu. Penyebab stres yang bersumber dari dalam internal individu seperti emosional, nilai, kondisi kesehatan, umur dan

sebagainya. Sedangkan stres yang bersumber dari eksternal individu seperti kondisi lingkungan, perlakuan dan suasana dalam organisasi maupun perusahaan.

Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut (Mangkunegara, 2007: 158): dalam buku Arif yusuf hamali, (2016). *pemahaman manajemen sumber daya manusia*. yogyakarta.

1. Pola Sehat, yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengolah perilaku dan tinggakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola Harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengolah waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.
3. Pola Patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan

berdampak pada bagian gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Metode Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian

Dalam penelitian ini, lingkup objek yang ditetapkan peneliti sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu “Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini dilaksanakan di *Alfamidi* Se-Kecamatan Wara Timur. Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91911 dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada mulai bulan Januari 2021 sampai bulan April 2021.

Jenis dan Sumber Data

Data yang dilakukan pada penelitian kali ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara kepada karyawan *Alfamidi* di Kecamatan Wara Timur kota palopo. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, data ini diperoleh melalui buku-buku, media internet dan laporan terdahulu.

Metode Pengumpulan Data

1. Menyebarkan kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan Shift kerja dan Stres kerja ditempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan *Alfamidi*.
2. Mengadakan Wawancara, pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan Karyawan *Alfamidi*.
3. Mencatat Dokumentasi, yaitu cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang telah dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian.

Populasi dan sampel

Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena karyawan dijadikan sebagai subjek penelitian. Dengan demikian populasi dan sampel penelitian ini adalah sama. Tehnik pengambilan sampel dalam

penelitian ini adalah total sampling/full sampling yaitu pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono 2007) dalam (Inayah, R., Arfajah, A., & Aini, L. 2018). Alasan pengambilan total sampling karena menurut Sugiyono (2007) Jumlah populasi yang kurang dari seratus seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 33 orang karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Berganda

Dari hasil regresi dengan menggunakan program SPSS, maka dapat didapatkan koefisien regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	Nilai Koefisien
<i>Shift</i>	0.183
Stres	0.259
Constant	21.542

Sumber: Hasil Olah data 2021

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel diatas, diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 21.542 + 0.183X_1 + 0.259X_2 + e$$

Adapun penjelasan dari angka-angka persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 21.542 artinya jika variabel *shif kerja* dan stress kerja diabaikan atau diasumsikan nol, maka variabel kinerja karyawan adalah 21.542.
- Nilai koefisien regresi *Shift kerja* (X_1) sebesar 0.183 artinya setiap peningkatan satu satuan variabel *Shift kerja* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.183 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X_2) sebesar 0.259 artinya setiap peningkatan satu satuan variabel stress kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.259 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel *shift kerja* dan stress kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tingkat signifikan 0.05, kriteria pengujian yang dilakukan adalah dengan melihat perbandingan apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel sehingga hipotesis dapat diterima. Dengan rumus perhitungan ($df = n-k = 33-3$) maka t-tabelnya adalah 2.042 yang diperoleh dari tabel statistik. Hasil uji t sebagai berikut:

No	Variabel	T hitung	T tabel
1.	<i>Shift Kerja</i>	0.810	2,042
2.	Stres kerja	2.813	2,042

Sumber: Olah data 2021

Berdasarkan hasil t-hitung pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel dependen sebagai berikut:

- a. Variabel *shift kerja* memiliki t-hitung $0.810 < 2.042$ dan signifikan $0.424 > 0.05$ ini berarti bahwa variabel *shift kerja* berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi sekecamatan Wara Timur.

- b. Variabel stress kerja memiliki t-hitung $2.813 > 2.042$ dan signifikansi $0.09 < 0.05$ ini berarti bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi sekecamatan Wara Timur.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Shift Kerja* Terhadap Kinerja Karyawan Alfamidi Sekecamatan Wara Timur.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa variabel *shift kerja* (X1) memiliki nilai t-hitung $< t$ -tabel ($0.810 < 2.042$) dan taraf signifikansi ($0.424 > 0.05$), dengan demikian

Hipotesis 1 yang menduga *Shift kerja* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi dinyatakan **ditolak**. Hal ini karena *shift kerja* hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksananya peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marlia Monica

pada tahun 2019, dengan judul Pengaruh Jam Kerja Shift, Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaton Mulia Primas Durian Luncuk Kecamatan Batin Xxiv Kabupaten Batanghari. Hasil dari asumsi yaitu secara parsial jam kerja shift tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaton Mulia Primas Durian Luncuk. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung $< t\text{-tabel}$ ($-0,320 < 1,984$ dan $0,751 > 0,05$).

2. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan Alfamidi Sekecamatan Wara Timur.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa variabel stres kerja X2 memiliki nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,813 > 2,042$) dengan taraf signifikan ($0,09 > 0,05$), dengan demikian **Hipotesis 2** yang menduga Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi dinyatakan **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Nenden Nur Annisa tahun 2017, dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hasil stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari nilai AdjustedR2 menunjukkan stres kerjadapat menjelaskan varian terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu, Olusegun, et al. (2014) menyatakan dalam penelitiannya bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres adalah sikap psikologis yang mungkin terjadi pada seseorang setiap harinya. Orang-orang yang di lingkungan stres umumnya menghadapi tuntutan pekerjaan tidak bisa diraih, mengalami reaksi tubuh yang berbeda, seperti sakit kepala, nyeri punggung, ataubahkan haus, dan

memiliki berbagai perasaan subjektif, seperti ketidakpuasan, ketidakbahagiaan, kesedihan, dan depresi. Selaras dengan hasil penelitian astianto (2014) yang menunjukkan pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *Shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Alfamidi Sekecamatan Wara Timur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Shift* kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel stress kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat memberikan dan menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai Sumber

Daya Manusia secara rill khususnya yang menyangkut tentang Shift kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharap dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Shift kerja dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharap dapat menambah ilmu pengetahuan dan juga menjadi bahan referensi bagi peneliti lain dalam bidang tertentu.

DAFTAR RUJUKAN

Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
<https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>

Alif, (Abda). (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg.

- MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.
- Amir, M. F. (2015). *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan : Pembelajaran Konsektual terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Siswa Sekolah Dasar*. 2011, 34–42.
- Arianto, D., & Puspita, A. D. (2019). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt M.I. *JISO : Journal of Industrial and Systems Optimization*, 2, 23–28. <https://doi.org/10.51804/jiso.v2i1.23-28>
- arif yusuf hamali, s.s., m. m. (2016). *pemahaman manajemen sumber daya manusia*. yogyakarta.
- Basuki, K. (2019). Pengaruh Brand Image Diskon Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Aplikasi Bukalapak. *Thesis Skripsi*, 29–40. <http://eprints.ummetro.ac.id/142/>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Emba*, 1(3), 980–986.
- Febriana, S. K. T. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28–32. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>
- Gaffar, H. (2012). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*, 1–67. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1531>
- Hakim, A., & Wuryanto. (2004). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(1), 1–18.
- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>
- Inayah, R., A. A., & Aini, L. (2018). Pengaruh Pendidikan Kesehatan Terhadap Peningkatan Pengetahuan Tentang Perilaku Hidup Bersih Sehat (Phbs) Pada Siswa Sekolah Dasar Negeri 1 Serut Kecamatan Panti Kabupaten Jember. *The Indonesian Journal of Health Science*, September, 137. <https://doi.org/10.32528/ijhs.v0i0.1536>

- Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Akuntabilitas*, 11(1). <https://doi.org/10.15408/akt.v11i1.8789>
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 254835. <https://doi.org/10.24843/EJMU NUD.2018.v07.i06.p20>
- Mc. Gehee. (1979). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Bandung PT. Remaja Rosdakarya* (pp. 1–2).
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Nugroho Anggun. (2018). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 8–24.
- Nurbaity, S., Rahmadi, H., & Fithriani, E. S. (2019). Shift Kerja Dan Stres Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan. *Administrasi Kantor*, 7(2), 137–150.
- Philips. (2014). Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Dari Kabupaten Kutai Barat Ke Kabupaten Mahakam Ulu. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 2(3), 3080–3091.
- Puji Astuti, N., & Dharmadiaksa, I. (2014). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas dengan Teknologi Informasi pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 9(2), 373–384.
- Putranto, C. (2013). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja : Studi Indigenus Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, 2(2), 12–17.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- RISET NURUL MADANI KOREKSI 8 JUNI 2020.* (n.d.).
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27. <https://doi.org/10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- SAFRIZAL, H. B. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan

- Kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 69. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p69-75>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 420–429.
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38–44. <http://e-journal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnal-ilmiah/article/view/106>
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178–194.
- Sutrisno, E. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak Skripsi. *Skripsi*, 1–80.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Taylor, J., Ingleby, T., Crowe, D., & Leonard, F. (2019). De kleine sleutel. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78. <http://perwiraindonesia.com/eJournal/index.php/perwira/article/view/13>
- Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalinga, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). Dan Pengembangan Fasilitas Wisata Agro (Studi Kasus Di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/Jmk.17.2.135>
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 53(9), 1689–1699.
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016). Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika 2016*, 1, 263–278.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai

Variabel Mediasi. *E-Jurnal
Manajemen Universitas
Udayana*, 8(3), 1203.
[https://doi.org/10.24843/ejmunu
d.2019.v08.i03.p02](https://doi.org/10.24843/ejmunu
d.2019.v08.i03.p02)