

## Shift Kerja Dan Stres Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan

Siti Nurbaity<sup>1,\*</sup>, Heksawan Rahmadi<sup>1</sup>, Eka Silvi Fithriani<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI  
Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Jakarta Pusat, Telp (021) 4213380;  
email: baity1308@gmail.com, rahmadiheksawan@gmail.com, seka96239@gmail.com

\* Korespondensi: email: baity1308@gmail.com

Diterima: 2 September 2019; Review: 07 Oktober 2019; Disetujui: 20 Desember 2019

Cara sitasi: Nurbaity S, Rahmadi H, Fithriani ES. 2019. Shift Kerja Dan Stres Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Kantor. 7 (2): 137-150.

**Abstrak:** Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi keberlangsungan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meminimalisir faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu shift kerja dan stres kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, 1) Seberapa besar pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Techno Indonesia, 2) Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Techno Indonesia, dan 3) Seberapa besar pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Techno Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kasual dengan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT.Techno Indonesia sejumlah 75 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Shift kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil regresi dengan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung -3,725 lebih kecil dari t tabel -1,993, 2) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil regresi dengan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung -4,142 lebih kecil dari t tabel -1,993, 3) Shift kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung 62,538 lebih besar dari nilai f table 3,119. Kontribusi shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (r<sup>2</sup>) 63,5% sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Shift Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

**Abstract:** Employee performance is important for the sustainability of the company. Therefore, the company seeks to improve employee performance by minimizing the factors that can affect employee performance. One of the factors that affect the performance are work shift and work stress. The formulation of the problem in this research are 1) How much influence of work shift on employee performance in PT.Techno Indonesia, 2) How much influence work stress on the performance of employees in PT.Techno Indonesia, and 3) How big the shift of work and work stress towards employee performance in PT.Techno Indonesia. This research is a casual associative research with quantitative approach. The subject of this research is PT.Techno Indonesia employees of 75 people. Data collection using questionnaire while data analysis was done by using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: 1) Work shift negatively affect employee performance, which is shown from the regression result with sig value of 0.000 smaller than 0.05 and t value counted -3,725 smaller than t table -1,993, 2) work stress negatively affect employee performance shown from regression result with sig value equal to 0.000 less than 0,05 and t value count -4,142 smaller than t table -1,993, 3) Work shift and work stress simultant influence to employee performance shown with a Sig F value of 0.000 smaller than 0.05 and the value of f arithmetic 62,538 is greater than the value of f table 3.119. The contribution of work shift and work stress on employee performance is (r<sup>2</sup>) 63,5% while the rest 36,5% influenced by other factor not examined in this research.

**Keyword:** *h Work Shift, Job Stress, Employee Performance.*

## 1. Pendahuluan

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. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang kompleks dan terdiri atas beberapa variabel yang saling berhubungan. Salah satunya adalah kinerja individu setiap anggota organisasi. Kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor; yaitu 1) Harapan mengenai imbalan, 2) dorongan, 3) kemampuan, kebutuhan dan sifat, 4) Persepsi terhadap tugas, 5) imbalan internal dan eksternal, dan 6) Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja [Sinambela, 2012].

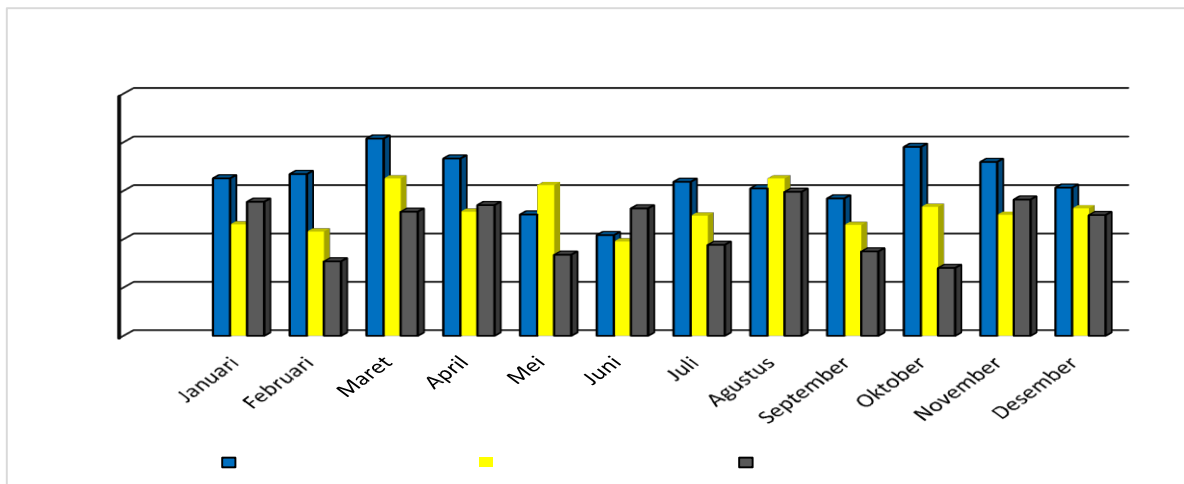
Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu stres kerja. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Beban kerja karyawan yang berat menyebabkan karyawan stres dan kelelahan. Kurangnya konsentrasi pada karyawan yang mengalami stres. Implikasi kebijakan dari peningkatan risiko kanker pada pekerja shift akan menjadi kompleks karena proporsi yang besar dan terus bertambahnya waktu harus bekerja dalam shift non-hari [Stevens, dkk., 2011]. Kecerdasan emosi menentukan potensi individu untuk mempelajari keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur yaitu kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain [Hidayati, dkk., 2008]. Shift kerja berpengaruh 1) negatif terhadap kesehatan fisik, mental dan social; 2) mengganggu *psychophysiology homeostatis* seperti circadian rhythms, waktu tidur dan makan; 3) mengurangi kemampuan kerja, dan meningkatnya kesalahan dan kecelakaan; 4) menghambat hubungan sosial dan keluarga; dan (5) adanya faktor resiko pada saluran pencernaan, sistem syaraf, jantung dan pembuluh darah [Maurits & Widodo, 2008]. Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan, maka kepuasan karyawan tersebut tinggi juga [Zaputri, dkk, 2013]. Nilai kualitas pelayanan salah satunya tergantung pada kinerja karyawannya [Abdul & Purwatmini, 2018]

Pasang surutnya kinerja juga masih terjadi di PT. Techno Indonesia. Pencapaian target produksi per bulan dilakukan oleh karyawan pada Shift Pagi, Shift Sore, dan Shift Malam. Tabel 1 merupakan data pencapaian target produksi bagian *injection moulding* PT Techno Indonesia Cikarang pada tahun 2016.

Tabel 1. Data Pencapaian Target Per Shift Produksi Tahun 2016.

Bulan	Shift Pagi			Shift Sore		Shift Malam	
	Target	Perolehan	%	Perolehan	%	Perolehan	%
Januari	22,200	19,155	86%	18,100	82%	18,620	84%
Februari	22,200	19,253	87%	17,936	81%	17,252	78%
Maret	22,200	20,064	90%	19,152	86%	18,392	83%
April	22,200	19,608	88%	18,392	83%	18,544	84%
Mei	22,200	18,328	83%	19,000	86%	17,404	78%
Juni	22,200	17,854	80%	17,708	80%	18,468	83%
Juli	22,200	19,076	86%	18,300	82%	17,632	79%
Agustus	22,200	18,924	85%	19,152	86%	18,848	85%
September	22,200	18,696	84%	18,088	81%	17,480	79%
Oktober	22,200	19,874	90%	18,503	83%	17,100	77%
November	22,200	19,530	88%	18,320	83%	18,670	84%
Desember	22,200	18,942	85%	18,468	83%	18,316	83%
<b>Rata - Rata Persentase</b>			<b>86%</b>	<b>83%</b>		<b>81%</b>	

Sumber: Hasil Penelitian (2019).



Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Gambar 1. Persentase Pencapaian Target Produksi Per Shift Tahun 2016.

Tabel 1 dan gambar 1 menunjukkan bahwa pencapaian target produksi disetiap shift per bulan selama tahun 2016 masih terjadi naik turun yang berarti kinerja dari

karyawan PT Techno Indonesia dapat dikatakan fluktuatif, sehingga diduga terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, peneliti memfokuskan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Techno Indonesia, Cikarang. Permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan: 1). Seberapa besar pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Techno Indonesia? 2). Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Techno Indonesia? 3). Seberapa besar pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Techno Indonesia? Tujuan penelitian ini dilakukan: 1). untuk menganalisis pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan PT Techno Indonesia. 2). Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Techno Indonesia. 3). Untuk menganalisis pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Techno Indonesia.

#### A. Shift Kerja

Shift kerja dibagi menjadi 3 jenis, yaitu: 1) *Permanent*, dimana orang bekerja secara teratur pada satu shift saja yaitu pagi atau sore atau malam hari, atau dirotasi (beberapa orang bergantian secara periodik pada shift yang berbeda). 2) *Continuous*, bekerja selama seminggu penuh, atau *discontinuous* yaitu libur pada akhir pekan atau pada hari minggu saja. 3) *With or without night work*, waktu kerja dapat dilakukan pada semua atau hanya sebagian malam saja, dan jumlah kerja malam per minggu/bulan/tahun dapat bervariasi [Monograph, 2010].

Sistem shift juga dapat berbeda jika dikaitkan dengan faktor organisasi, antara lain: 1). Panjang siklus shift, siklus shift mencakup semua shift dan hari libur. 2). Durasi shift, secara umum panjang shift adalah 8 jam, tetapi ada pula yang berkisar dari 6 sampai 12 jam. 3). Jumlah pekerja atau tim yang bergantian selama hari kerja. 4). Waktu dimulai dan diakhirinya shift kerja. 5). Kecepatan rotasi, hal ini tergantung dari jumlah hari untuk melakukan pertukaran shift. Pertukaran shift dapat berjalan dengan cepat (yaitu setiap 1, 2, atau 3 hari), sedang (yaitu setiap seminggu sekali), dan lambat (yaitu setiap 15, 20, atau 30 hari). Faktor ini mempengaruhi jumlah shift malam dan hari libur. 6). Arah rotasi shift, dimana rotasi shift dapat dilakukan dengan sistem searah jarum jam (yaitu pagi, sore, malam) atau berlawanan arah jarum jam (yaitu sore, pagi,

malam) dengan durasi yang berbeda antara shift. Rotasi searah jarum jam disebut juga dengan phase delay atau rotasi kedepan. Rotasi yang berlawanan arah jarum jam disebut dengan phase advance atau rotasi mundur. Macam- macam bentuk rotasi di atas memiliki dampak yang berbeda terhadap penyesuaian ritme sirkadian. 7). Jumlah dan posisi hari libur antar shift. 8). Keteraturan atau ketidakteraturan jadwal shift [Monograph, 2010].

Pekerja dengan shift kerja adalah seseorang yang bekerja di luar jam kerja normal selama kurun waktu tertentu. Adapula pengertian lain dari shift kerja dimana shift kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau sebagai tambahan kerja pagi dan siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Shift kerja dapat bersifat permanen atau temporer menurut kebutuhan tempat kerja bersangkutan yang direkomendasikan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan yang bahkan sangat sering tidak beraturan [Maurits, 2011]. Shift kerja sebagai waktu kerja organisasi dengan tim yang berbeda secara berurutan mencakup lebih dari 8 jam kerja perhari biasa, menjadi 24 jam [Stevens, dkk, 2011]. Beberapa orang bekerja shift dengan rotasi sementara, sementara yang lain dijadwalkan secara teratur yaitu shift pagi, sore dan malam. Berdasarkan beberapa pengertian menurut ahli-ahli di atas, maka yang dimaksud sistem shift kerja adalah sebuah sistem kerja yang dibagi menjadi 3 waktu kerja yaitu kerja pagi, sore dan malam untuk memaksimalkan efisiensi dan produktivitas perusahaan selama 24 jam.

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat [Hasibuan, 2013].

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hubungan kasual adalah hubungan yang bersifat sebab akibat [Sugiyono, 2016]. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel- variabel yang akan diteliti.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Analisis Penelitian

Karakteristik responden, yaitu hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 44 orang atau 58,7%, sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 31 orang atau 41,3%. Jumlah responden menurut usia, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 21 sampai 30 tahun yaitu sebanyak 45 orang atau 60%, sedangkan yang berusia antara 18 sampai 20 tahun sebanyak 30 orang atau 40% dan tidak ada responden yang termasuk usia lebih dari 30 tahun. Karakteristik terakhir sebagian besar responden penelitian adalah SMK yaitu 44 orang atau 58,7%, responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 26 orang dan S1 sebanyak 5 orang. Karakteristik masa kerja sebagian besar responden adalah antara 1 sampai 20 bulan yaitu sebanyak 62 orang atau 82,7%, sedangkan yang bekerja 21 bulan sampai 40 bulan sebanyak 11 orang atau 14,7%, dan sisanya 2 orang dengan masa kerja lebih dari 40 bulan atau 2,7%.

Untuk memperoleh informasi tentang responden, tabel 2 disajikan mengenai responden yang dijadikan sampel.

Tabel 2. Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
1.	Laki-laki	44	58,7 %
2.	Perempuan	31	41,3%
	Total	75	100%

Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 44 orang atau 58,7%, sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 31 orang atau 41,3%.

Tabel 3. Jumlah Responden Menurut Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase
1.	18-20	30	40 %

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase
2.	21-30	45	60 %
3.	> 30	0	0
Total		75	100%

Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 21 sampai 30 tahun yaitu sebanyak 45 orang atau 60%, sedangkan yang berusia antara 18 sampai 20 tahun sebanyak 30 oarang atau 40% dan tidak ada responden yang termasuk usia lebih dari 30 tahun.

Tabel 4. Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
1.	SMK	44	58,7 %
2.	SMA	26	34,7%
3.	S1	5	6,7 %
Total		75	100 %

Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Tabel 4 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir sebagian besar responden penelitian adalah SMK yaitu 44 orang atau 58,7%, responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 26 orang dan S1 sebanyak 5 orang.

### 3.2. Uji Analisis Data

Uji Regresi Linier Berganda. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel shift kerja, stres kerja dan kinerja. Persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan dua variabel independen sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + R$ . Hasil olah data Analisi Regresi Linier Berganda pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	47,200	2,492			18,943	0,000
Shift Kerja	-0,274	0,074	-0,403		-3,725	0,000
Stres Kerja	-0,565	0,136	-0,448		-4,142	0,000

Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada tabel 5 dimasukan pada persamaan regresi linier berganda, maka dihasilkan persamaan sebagai berikut:  $Y = 47,200 - 0,274 X1 - 0,565 X2$ . Penjelasan persamaan hasil nilai koefisien adalah sebagai berikut: a). Konstanta  $a = 47,200$ , nilai konstanta 47,200 artinya jika shift kerja dan stres kerja nilainya tidak ada kenaikan atau nilainya nol, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 47,200; b). Koefisien  $X1 = -0,274$ ,  $-0,274$  menunjukkan koefisien regresi  $X1$  bernilai negatif artinya jika shift kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,274 satuan; c). Koefisien  $X2 = -0,565$ ,  $-0,565$  menunjukkan koefisien regresi  $X2$  bernilai negatif artinya jika stres kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,565 satuan.

Uji Koefisien Determinasi, analisis  $R^2$  (R Square) atau Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Determinan.

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,797a	0,635	0,625	3,08670

Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,635 yang artinya kontribusi pengaruh dari variabel independen shift kerja dan stres kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 63,5% sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3) Uji Korelasi Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel independen shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan perhitungan menggunakan teknik korelasi *Rank Spearman* dengan *SPSS version 22 for Windows*. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

<i>Spearman'</i>	ShiftKerja	Correlation Coefficient	ShiftKerja 1.000	Stres Kerja .823**	Kinerja Karyawan -.718**
s rho		<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000
		N	75	75	75



			ShiftKerja 1.000	Stres Kerja .823**	Kinerja Karyawan -.718**
<i>Spearman'</i>	ShiftKerja	<i>Correlation Coefficient</i>			
	Stres Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	.823**	1.000	-.753**
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000
		N	75	75	75
	Kinerja Karyawan	<i>Correlation Coefficient</i>	-.718**	-.753**	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	
		N	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Nilai signifikansi dari variabel shift kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0,718$  yang termasuk dalam interval kuat ( $0,60-0,799$ ) dan karena nilai koefisien koelasi negatif sehingga dapat disimpulkan bahwa shift kerja berhubungan secara negatif terhadap kinerja karyawan dengan hubungan korelasi kuat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan maka digunakan rumus koefisien determinasi, yaitu:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

$$KD = -0,7182 \times 100\% = 51,5\%$$

Dari perhitungan tersebut artinya pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,5%, sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai signifikansi dari variabel stres kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0,753$  yang termasuk dalam interval kuat ( $0,60-0,799$ ) dan karena nilai koefisien koelasi negatif sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berhubungan secara negatif terhadap kinerja karyawan dengan hubungan korelasi kuat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan maka digunakan rumus koefisien determinasi, yaitu:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

$$KD = -0,7532 \times 100\% = 56,7\%$$

Dari perhitungan tersebut artinya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,7% sedangkan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian Uji F.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F).

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1191,685	2	595,843	62,538	0,000b
Residual	685,995	72	9,528		
Total	1877,680	74			

Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai F hitung adalah sebesar 62,538. Sedangkan nilai F tabel didapat dengan melihat pada distribusi F tabel dimana tingkat keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha = 0,05$  serta jumlah variabel independen (k) 2 maka nilai F tabel sebesar 3,119. Berdasarkan perhitungan nilai F hitung sebesar  $62,538 > F$  tabel sebesar 3,119 kemudian nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa shift kerja dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. A). Pengambilan keputusan dengan membandingkan t hitung dan t *table*, yaitu t hitung < t tabel atau -t hitung > -t *table*, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak ada pengaruh terhadap variabel dependen dan t hitung > t tabel atau -t hitung < -t *table*, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen ada pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. B). Pengambilan keputusan dengan membandingkan signifikansi, yaitu nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen dan dependen dan nilai signifikansi < 0,05, maka terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen serta menentukan nilai t tabel, dengan rumus df (*degree of freedom*) = N (Jumlah Responden) – k (Jumlah variabel independen) = 75–2 = 73 dan nilai signifikan =  $0,05/2 = 0,025$ , dengan melihat pada distribusi t tabel pada df sebesar 73 dengan signifikan 0,025 maka didapat nilai t tabel sebesar 1,993.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial T (Uji t).

Model	T	Sig.
Shift Kerja	-3,725	0,000
Stres Kerja	-4,142	0,000

Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 9 didapat nilai  $t$  hitung variabel shift kerja sebesar  $-3,725$  lebih kecil dari  $t$  tabel  $-1,993$  serta nilai Sig sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel shift kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai  $t$  hitung variabel stres kerja sebesar  $-4,142$  lebih kecil dari  $t$  tabel  $-1,993$  serta nilai Sig sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari hasil rekapitulasi data responden dapat diketahui bahwa rata-rata untuk variabel shift kerja (X1) diperoleh rata-rata angka penafsiran sebesar  $3,59$  angka ini termasuk dalam kategori baik dan rata-rata angka penafsiran variabel stres kerja (X2) diperoleh angka sebesar  $3,85$  angka ini termasuk dalam kategori baik, sedangkan rata-rata angka penafsiran variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan angka sebesar  $3,29$  angka ini termasuk dalam kategori cukup baik.

Hasil perhitungan menunjukkan hasil koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar  $0,635$  yang berarti bahwa kontribusi dari shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $63,5\%$ , sedangkan sisanya  $36,5\%$  dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara sendiri-sendiri atau parsial variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai sig sebesar  $0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $-3,725$  yang lebih kecil dari  $t$  tabel  $-1,993$  yang dapat disimpulkan bahwa shift kerja (X1) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (Y), artinya semakin tinggi pengaruh dampak shift kerja pada karyawan maka akan berpengaruh dengan menurunnya kinerja karyawan PT Techno Indonesia ataupun sebaliknya yaitu semakin rendah pengaruh dampak shift kerja pada karyawan maka akan berpengaruh dengan meningkatnya kinerja karyawan PT Techno Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Maurits dan Widodo [Maurits and Widodo, 2008].

Hasil pengujian secara parsial variabel X2 terhadap Y diperoleh nilai sig sebesar  $0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $-4,142$  yang lebih kecil dari  $t$  tabel  $-1,993$  yang dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi dampak stres kerja pada

karyawan maka akan berpengaruh dengan menurunnya kinerja karyawan ataupun sebaliknya dengan semakin rendahnya dampak stres kerja pada karyawan maka akan berpengaruh dengan meningkatnya kinerja karyawan, PT. Techno Indonesia. Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian dari jurnal Reni Hidayati, Yadi Purwanto dan Susatyo Yuwono [Hidayati, dkk., 2008], yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Hasil pengujian secara bersama-sama atau simultan antara X1 dan X2 terhadap Y diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 62,538 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,119 maka dapat disimpulkan bahwa shift kerja dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut 1). Shift kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di PT Techno Indonesia sebesar 51,5% dan sisanya 48,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain. 2). Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di PT Techno Indonesia sebesar 56,7% dan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain. 3). Shift kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Techno Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 63,5% dan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil pengujian secara sendiri-sendiri atau parsial variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar -3,725 yang lebih kecil dari t *table* -1,993 yang dapat disimpulkan bahwa shift kerja (X1) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (Y), artinya semakin tinggi pengaruh dampak shift kerja pada karyawan maka akan berpengaruh dengan menurunnya kinerja karyawan PT Techno Indonesia ataupun sebaliknya yaitu semakin rendah pengaruh dampak shift kerja pada karyawan maka akan berpengaruh dengan meningkatnya kinerja karyawan PT Techno Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Maurits dan Widodo [Maurits and Widodo, 2008]. Hasil pengujian secara parsial variabel X2

terhadap Y diperoleh nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar -4,142 yang lebih kecil dari t tabel -1,993 yang dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi dampak stres kerja pada karyawan maka akan berpengaruh dengan menurunnya kinerja karyawan ataupun sebaliknya dengan semakin rendahnya dampak stres kerja pada karyawan maka akan berpengaruh dengan meningkatnya kinerja karyawan, PT. Techno Indonesia. Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan [Hidayati, dkk., 2008]. Hasil pengujian secara bersama-sama atau simultan antara X1 dan X2 terhadap Y diperoleh nilai significance F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 62,538 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,119 maka dapat disimpulkan bahwa shift kerja dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Referensi

- Abdul FW., Purwatmini N. 2018. Improving Service Quality Of Call Center Using DMAIC Methode And Service Blueprint. *Journal of Management and Business*. Vol. 15 (1), 35–48.
- Ghozali I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati R., Purwanto Y., Yuwono S. 2008. Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*. 2 (1). 91–96.
- IARC Monographs. 2010. Shift Work. World Health Organization International Agency for Research on Cancer, 98: 563-764
- Mangkunegara AP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maurits LS., Widodo I., D. 2008. Faktor dan penjadualan shift kerja. *Jurnal Teknoin*. 13 (2), 11-32
- Maurits L. 2011. Selintas Tentang Kelelahan Kerja. Yogyakarta: Amara Books.
- Monograph. 2010. The International Agency for Research on Cancer (IARC).

- Poltak SL., dkk. 2012. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno D. 2012. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Media Kom.
- Robbins SP., Timothy AJ. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Siregar S. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif (Perhitungan Manual dan SPSS). Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Stevens RG., Hansen J., Costa G., Haus E., Kauppinen T., Aronso KJ., Vinyals GC., Davis S., Dresen MHWF., Fritschi L., Kogevinas M., Kogi., K., Lie, J. A., Lowdown A., Peplonska B., Pesch B., Pukkala E., Schernhammer E., Travis RC., Vermeulen R., Zheng T., Coglianò V., Straif K. 2011. Considerations of circadian impact for defining ‘shift work’ in cancer studies\_IARC Working Group Report. *Occup Environ Med*, 68:154-162. doi:10.1136/oem.2009.053512
- Zaputri AR., Rahardjo K., Utami HN. 2013. Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*. 2: 1-8.