

**PERAN *SHIFT* KERJA DI DALAM KINERJA SATPAM UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

**Salilatul Badriyah
12410172**

**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2016**

**PERAN *SHIFT* KERJA DI DALAM KINERJA SATPAM UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:

**Salilatul Badriyah
12410172**

**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN
PERAN *SHIFT* KERJA DI DALAM KINERJA SATPAM UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

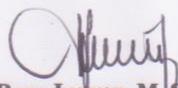
SKRIPSI

Oleh:

Salilatul Badriyah
12410172

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Andik Ronv Irawan, M. Si, Psi.
NIP. 197311221999031003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag.
NIP. 197307102000031002

**HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
PERAN *SHIFT* KERJA DI DALAM KINERJA SATPAM UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

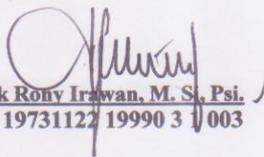
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

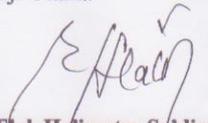
Pada tanggal, 4 Mei 2016

Susunan Dewan Penguji

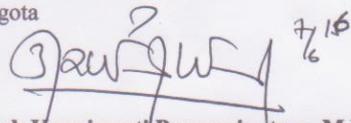
Dosen Pembimbing

**Anggota Penguji lain
Penguji Utama**


Andik Rony Irawan, M. Si, Psi.
NIP. 19731122 19990 3 1003


Dr. Elok Halimatus Sa'divah, M.Si
NIP. 19740518 200501 2 002

Anggota


Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog
NIP. 19750514 200003 2 003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

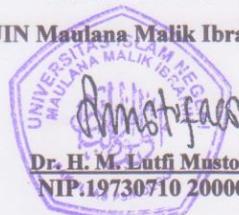
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal, 9 Juni.....2016

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang


Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag.
NIP.19730710 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Salilatul Badriyah

NIM : 12410172

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Peran Shift Kerja di dalam Kinerja Satpam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**", adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi.

Malang, 4 Mei 2016

Penulis,



Salilatul Badriyah

NIM.12410172

MOTTO

QS. Al-Baqarah : 286

لا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan memanjat puji syukur yang tak ternilai kepada Tuhan Semesta Alam Allah SWT, Semoga sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Karya ini saya persembahkan kepada semua yang tercinta:

Bapak A. Syamsuddin Ilyas dan Ibu Shofeyah yang selalu mendoakan dan mencurahkan segala pengorbanannya serta kasih sayangnya kepada saya, sehingga saya mampu mengerjakan penelitian ini dengan penuh kesungguhan dan niat yang tertata.

Kepada kakak serta adekku tercinta Jazilatuz Zakiyyah dan Muhammad Umar Faruq yang selalu menjadi penyemangat saya untuk menjadi yang terbaik, terima kasih telah menjadi kakak yang mampu membuat saya lebih bisa mengerti arti dari sebuah perjuangan dan kepada adik saya yang selalu memberikan dorongan semangat yang tiada tara dalam menyikapi setiap permasalahan yang akan saya hadapi.

Yang tak terlupakan untuk pembimbing saya Andik Rony Irawan, M. Si, Psi., Bapak yang selalu meluangkan waktunya, memberikan semangat, mengajarkan makna tanggung jawab yang sebenarnya, mendengarkan keluh kesah dan membimbing dengan penuh kesabaran, yang akhirnya saya bisa menyelesaikan penelitian ini. Untuk para sahabat dan orang terdekat saya : Muhammad Zarkasi, Nandul, Arum, Azka, Sri, Anis, Rifka, Isna serta Syahrul Hardihansah yang telah banyak membantu, mendengarkan keluhan serta memberikan banyak masukan dan motivasi yang sangat membangun selama pengerjaan penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan laporan penelitian yang berjudul “**Peran Shift Kerja di dalam Kinerja Satpam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan”, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S-1 di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Peneliti menyadari bahwa dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti mendapat bantuan yang sangat besar dari berbagai pihak. Dengan tulus dan rendah hati peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si Selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag Selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Andik Rony Irawan, M. Si, Psi., Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dengan penuh kesabaran.
4. Segenap dosen Fakultas Psikologi yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
5. Keluarga besar saya yang tiada henti memberi kasih sayang, dukungan dan doa kepada peneliti untuk bisa menjalani studi dengan hasil yang baik dan sukses.
6. Kepada Orang terdekat Saya Syahrul Hardihansah yang selalu mendukung dan menemani.

7. Sahabat-sahabat saya Muhammad Zarkasi, Arum, Nandul, Sri, Azka, Anis, rifka yang sudah banyak membantu dan menjadi sandaran peneliti ketika mengalami kesusahan.
8. Teman-teman psikologi angkatan 2012 dan keluarga besar psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan banyak pelajaran.
9. Keluarga Skripsi Semangat, Melda, Ruslan, Eky, Novia, Arina, Yuni, Hilma yang selalu membantu dan meramaikan setiap kali bimbingan.
10. Keluarga besar PKL bolo-bolo BIMA SAKTI Fira, Nandul, Ucup, Aini, Ikhsan, Safina, Rifka, Jihan, dan Sofia yang sudah memberikan pengalaman tersendiri.
11. Alumni kamar 62 MSAA Azka, Ila, Ica, Mila, Silvi, Rizky, intan yang selalu memberikan semangat tersendiri yang meskipun jauh tapi dekat dihati.
12. Semua sahabat/i khususnya di rayon “Penakluk Al-Adawiyah ”.
13. Dan semua pihak yang telah mendukung peneliti hingga terselesaikannya penelitian ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Dalam laporan ini, peneliti menyadari masih jauh dari kesempurnaan karena terbatasnya pengetahuan dan keterampilan yang peneliti miliki, untuk itu peneliti mengharapkan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan laporan penelitian ini. Akhir kata, peneliti berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga karya ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu dan pengaplikasiannya.

Malang, 4 Mei 2016

Penulis

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kinerja Karyawan	10
1. Definisi Kinerja Karyawan	10
2. Teori-Teori Kinerja Karyawan.....	11

3. Dimensi atau Aspek Kinerja Karyawan.....	19
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	20
5. Kinerja dalam Tinjauan Islam.....	22
B. <i>Shift Kerja</i>	24
1. Definisi Shift Kerja.....	24
2. Teori-Teori Shift kerja.....	26
3. Dimensi atau Aspek Shift Kerja.....	30
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Shift Kerja.....	31
5. Shift Kerja dalam Tinjauan Islam.....	32
C. Peran Shift Kerja didalam Kinerja Kerja.....	33
D. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Identifikasi variabel Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional.....	39
C. Populasi dan Sampel penelitian.....	41
D. Teknik Pengumpulan Data.....	41
E. Analisa Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Pelaksanaan penelitian.....	48
1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	50
2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	53
3. Jumlah Subjek Penelitian.....	54
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....	54

5. Hambatan saat Penelitian	54
B. Hasil Penelitian	55
1. Hasil Uji analisis	56
a. Uji Reabilitas.....	56
b. Uji Validitas	57
a). Skala kinerja Karyawan	57
b). Skala Shift Kerja.....	57
2. Uji Asumsi.....	58
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Linearitas.....	59
3. Uji Hipotesis.....	60
C. Analisa Data.....	61
1. Kinerja Satpam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	61
2. Shift Kerja Satpam di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.....	63
3. Peran Shift Kerja di Dalam Kinerja Satpam UIN Malang Ibrahim Malang.....	66
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Blue Print dan Sebaran Item Skala Kinerja Satpam	43
Tabel 3.2. Blue Print Sebaran Item Skala Peran <i>Shift</i> Kerja.....	43
Tabel 4.3. Kategorisasi Skor Subjek	56
Tabel 4.4. Ringkasan Hasil Uji Rabilitas	56
Tabel 4.5. Sebaran Item Skala Kinerja Satpam.....	57
Tabel 4.6. Sebaran Item Skala Peran <i>Shift</i> Kerja	58
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.8. Hasil Uji Linieritas.....	59
Tabel 4.9. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Uji Hipotesis.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Peran Antar Variabel.....	37
Gambar 3.2. Rumus Korelasi.....	45
Gambar 3.3 Rumus <i>Alpha Cronbach</i>	46
Gambar 4.4. Grafik Uji Normalitas dan Linieritas	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SKALA PENELITIAN	75
Lampiran 2 HASIL SPSS	78
Lampiran 3 DATA SATPAM.....	88



ABSTRAK

Badriyah, Salilatul. (2016). **Peran *Shift* Kerja di dalam Kinerja Satpam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**. *Skripsi*.
Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
Pembimbing: Andik Rony Irawan, M.Si. Psi.

Kata kunci: Shift Kerja, Kinerja

Tingginya keinginan perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan membuat sumber daya manusia (SDM) yang ada berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai kinerja kerja yang diharapkan. Hal ini terlihat dari upaya organisasi untuk menerapkan sistem *lembur* kerja yang sudah tidak asing terdengar dalam masyarakat saat ini. Sistem *shift* menjadi salah satu bentuk organisasi dalam melihat proses kinerja yang dihasilkan, satpam adalah salah satu contoh yang pekerjaannya terikat dengan *shift* kerja. Sehingga, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *shift* kerja, tingkat kinerja, dan peran *shift* kerja di dalam kinerja satpam Uiniversitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sistem kerja dapat diartikan sebagai suatu cara membagi atau mengorganisir waktu kerja pada suatu instansi. Sementara *Shift* kerja dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan diluar jam normal dimana kerja pada jam tertentu dengan memaksimalkan karyawan yang ada merupakan pilihan atau cara pengorganisasian kerja yang tercipta karena adanya keinginan untuk memaksimalkan produktivitas kerja sebagai pemenuhan tuntutan. Hal ini bisa terlihat dari kinerja kerja yang dihasilkan. Kinerja adalah proses kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah ada peran positif *shift* kerja yang terjadi pada kinerja satpam UIN Maliki Malang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan membuat skala psikologis terhadap 52 satpam yang terikat *shift* kerja. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kinerja dengan mengacu kepada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Suyadi Prawirosentono dan skala *shift* kerja dengan mengacu kepada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Maurits dan Widodo. Hasil penelitian ini menunjukkan ada peran positif antara *shift* kerja dan kinerja karyawan di satpam UIN Maliki Malang berdasarkan pada dua variabel yaitu (*shift* kerja dan kinerja karyawan) dan dari hasil didapatkan gambaran korelasi yang positif (r_{xy} 0,777). Artinya, peran kinerja karyawan dengan *shift* kerja adalah positif signifikan dengan mendapatkan nilai 0,000 dan nilai signifikansinya adalah dibawah atau lebih kecil dari 0,05. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat peran adalah dengan prosentase 77,7% dan daya prediksi untuk pengaruh sebesar 60,4% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 39,6%.

ABSTRACT

Badriyah, Salilatul. (2016). **The Role of *Shifts* of Security guard Performance of State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.** *Thesis*. Faculty of Psychology State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Andik Rony Irawan, M.Sc. Psi.

Keywords: *Shift* Work, Performance

The high desire of companies and organizations in achieving the objectives expected to make human resources (HR) as hard as possible to achieve the expected performance of the work. This is evident from the organization's efforts to implement the system work overtime familiar sound in today's society. The *shift* system into one form of organization in the process view the resulting performance, security is just one example of the work is bound to *shift* work. Thus, this study aimed to determine the level of *shift* work, the level of performance, and the role of *shifts* of the security performance of State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang.

Working system can be interpreted as a way of dividing or organizing working time on an institution. While *Shift* work can be defined as work carried out outside normal hours where work at certain hours by maximizing existing employees a choice or way of organizing work that was created because of the desire to maximize the productivity of labor as the fulfillment of the demands. This can be seen from the performance of the work produced. Performance is a work process that can be achieved by a person or group of an organization of the authority and each responsibility. The hypothesis proposed in this study is a positive role of shifts that occurred in the performance of guard of State Islamic University Maliki.

This study used quantitative methods to create a psychological scale to 52 security guards that were tied *shift* work. The scale used the performance scale with reference to the aspects raised by Suyadi Prawirosentono and scale of the work of *shift*, with reference to the aspects raised by Maurits and Widodo. The results showed there was a positive role between *shift* work and performance of employees in the security of State Islamic University Maliki based on two variables: (*shift* work and performance of employees) and the results, it was shown a positive correlation ($r_{xy} 0.777$). That meant, the role of employee performance by shift work was significantly positive with a value of 0.000 and the significance value was less than 0.05. The hypothesis said there was a role with a percentage of 77.7% and predictive power to influence namely 60.4% while the remaining was influenced by another factor of 39.6%

مستخلص البحث

سليمة البدرية، 2016. دور التحول في الأداء حارس الأمن في الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. بحث جامعي. كلية علم النفس الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المشرف: انديك روني إروان، الماجستير

الكلمات البحث: التحول العمل، والأداء

العالية من رغبة الشركة والمؤسسة في تحقيق الأهداف المرجوة لجعل الموارد البشرية (SDM) بأقصى وقت ممكن لتحقيق الأداء المتوقع من العمل. وهذا واضح من الجهود التي تبذلها المنظمة لتنفيذ الصوت المألوف العمل الإضافي النظام في مجتمع اليوم. نظام التحول إلى شكل واحد للتنظيم في عملية عرض الأداء الناتجة، والأمن هو لا بد مجرد مثال واحد من عمله لتحويل العمل. وهكذا، وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى العمل في نوبات، ومستوى الأداء، ودور التحولات في الأداء حارس الأمن الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

ويمكن تفسير نظام العمل كوسيلة للتقسيم أو تنظيم الوقت في العمل على مؤسسة. في حين تحول العمل يمكن تعريفها بأنها نفذت العمل من خارج ساعات العمل العادية حيث عمل في ساعات معينة من خلال تعظيم الموظفين الحاليين اختيار أو طريقة تنظيم العمل التي تم إنشاؤها بسبب الرغبة في تعظيم إنتاجية العمل باعتبارها تحقيقاً لهذه المطالب. ويمكن ملاحظة ذلك من أداء العمل المنتج. الأداء هو عملية العمل التي يمكن تحقيقها من قبل شخص أو مجموعة في تنظيم السلطة والمسؤوليات لكل منها. الفرضية المقترحة في هذه الدراسة هي أن هناك تحولات الدور الإيجابي الذي حدث في أداء حارس الأمن الجامعة الإسلامية الحكومية المالكي.

تستخدم هذه الدراسة الأساليب الكمية لإنشاء نطاق والنمط لثم ربط التحولات 52 من حراس الأمن. المقياس المستخدم في هذه الدراسة مقياس الأداء مع الإشارة إلى الجوانب التي كتبها سوريادي فراويروستونو وحجم نوبة العمل، والتي أثرت مع الإشارة إلى الجوانب التي أثارها موريتس ويدودو. وأظهرت النتائج وجود دور إيجابي بين العمل في نوبات وأداء العاملين في الأمن ويستند الجامعة الإسلامية الحكومية المالكي على اثنين من المتغيرات: (التحول العمل وأداء الموظفين) ونتائج، تبين وجود علاقة إيجابية ($r_{xy} 0,777$) وهذا هو، ودور أداء الموظفين من خلال العمل في نوبات إيجابية إلى حد كبير بقيمة 0.000 والقيمة أهمية أقل أو أقل من 0.05. الفرضية القائلة بأن هناك دوراً مع نسبة 77,7% والقوة التنبؤية للتأثير في حين أن 60,4% المتبقية تتأثر بعامل آخر يعني 39,6%

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembur kerja istilah yang sudah tidak asing terdengar dalam masyarakat saat ini, tingginya keinginan perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan membuat sumber daya manusia (SDM) yang ada berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai kinerja kerja yang diharapkan. Pada dasarnya sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek yang menentukan keefektifan suatu organisasi atau perusahaan yang menjadikan faktor utama dalam melakukan suatu aktivitas produksi ataupun yang lainnya, baik berupa pikiran, jasmani dan rohani dalam rangka menghasilkan suatu barang atau jasa yang bernilai ekonomi dan dibutuhkan oleh masyarakat. Tanpa adanya sumber daya manusia maka semua aktivitas ataupun kegiatan perekonomian atau yang lainnya tidak akan terlaksana dengan baik.

Seorang yang memiliki jiwa profesionalis akan melakukan pekerjaan yang dimilikinya dengan penuh suka cita dan bersedia melakukan pekerjaannya dengan jiwa profesional. Mereka akan berusaha dalam pekerjaannya serta mampu menjadi pekerja yang aktif dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Pekerja adalah manusia yang dapat melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Agar seorang pekerja dapat berprestasi secara optimal maka disamping pekerja tersebut sehat juga bekerja dalam lingkungan kerja serta

dengan cara kerja yang memenuhi syarat kesehatan kerja baik secara fisik maupun mental (Ariestha, 2014).

Perubahan akan terjadi dari tiap individunya dengan melihat peran kinerja yang dimiliki oleh tiap karyawan yang ada. Seperti halnya, kinerja seseorang akan baik bila individu tersebut mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik. kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (S.Prawirosentono.1999 : hal 47). Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa besar produktifitas yang dihasilkan oleh para pekerja tersebut.

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai jam kerja sesuai dengan ketentuan organisasi yang bersangkutan. Dan setiap pekerja atau karyawan wajib mengikuti sesuai dengan peraturan organisasi tersebut. Ketentuan mengenai waktu kerja terdapat dalam paragraf 4 UU No.13 Tahun 2003 tentang Undang Undang Ketenagakerjaan (UUK). Banyak perusahaan beroperasi lebih dari 8 jam perhari untuk memenuhi kebutuhan pasar dan karena keterbatasan sumber daya atau fasilitas, konsekuensinya, perusahaan harus melakukan *shift* kerja. Perusahaan menggunakan alternatif tanpa menambah karyawan akan tetapi

permintaan konsumen yang meningkat bisa terpenuhi, yaitu dengan mempekerjakan karyawan dengan sistem *shift* sehingga perusahaan tetap beroperasi 24 jam tanpa berhenti, hal tersebut tidak berbeda dengan petugas keamanan yang bekerja dengan sistem *shift* untuk menjaga perusahaan 24 jam.

Pekerja *security* atau penjaga keamanan adalah salah satu contoh karyawan yang selalu berperan aktif dalam menjaga keamanan perusahaan maupun organisasi yang ada. Peran mereka dalam melaksanakan tugas terlihat dari bagaimana mereka melakukan suatu tindakan yang tegas dan disiplin dengan segala hal yang harus dijaganya. kata “menjaga” membuat hal itu menjadi suatu tanggung jawab yang harus dimiliki oleh tiap individunya.

Setiap peraturan atau program yang telah ditentukan dan ditetapkan suatu perusahaan untuk para karyawan mempunyai dampak tersendiri. Dampak positif yang akan memberikan efek yang baik bagi karyawan ataupun dampak yang kurang baik bagi karyawan tersebut. Faktanya sistem *shift* kerja memberikan kemungkinan untuk meningkatkan atau mengoptimalkan sumber daya ataupun produktivitas suatu perusahaan. Dampak positif misalnya seperti yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Dewi (Venny, 2014) pekerja *shift* berharap dengan bekerja dengan sistem *shift*, mereka akan memperoleh gaji yang lebih baik, lebih banyak waktu mengurus anak di siang hari, mempunyai waktu luang di siang hari untuk bersantai, lebih banyak kesempatan untuk melakukan pendidikan, malam hari suasananya lebih tenang dan biasanya sedikit supervisor di malam hari.

Penelitian yang dilakukan oleh Saftarina dan Hasanah (2014) menunjukkan bahwa instalasi rawat inap RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung dengan sampel penelitiannya yaitu perawat instalasi rawat inap kerja *shift* dan non *shift* berjumlah 153 responden yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Data diperoleh dengan wawancara dan pengisian kuesioner gangguan pola tidur. Dari data tersebut dilakukan analisis dengan uji statistik *Fisher*. Hasil penelitian, di dapatkan data perawat yang bekerja *shift* 85%, dan yang non *shift* 15%. *Shift* kerja yang paling banyak menyebabkan gangguan pola tidur pada pekerja adalah *shift* malam (75,8%), kemudian *shift* pagi (7,2%). Perawat *shift* yang mengalami gangguan pola tidur (84,3%) dan non *shift* 15,6%. Perawat yang tidak mengalami gangguan pola tidur yang *shift* 91,7%, dan non *shift*.

Penelitian yang dilakukan oleh Joko, Titin dan Sigit menunjukkan bahwa penelitian ini menganalisis tingkat kelelahan umum antara *shift* pagi dan *shift* siang dengan menggunakan metode *Bourdon Wiersman* dan kuesioner *30 items of rating scale*. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil rata-rata skor kelelahan subjek untuk *shift* pagi 3,8 (tingkat kelelahan 1 dan klasifikasi kelelahan rendah), untuk *shift* siang 6,5 (tingkat kelelahan 2 dan klasifikasi kelelahan sedang). Penelitian yang dilakukan oleh Kimberly Febriana Kodrat (2009) menyatakan bahwa Pekerja pada *shift* malam lebih tinggi tingkat kelelahan, tekanan darah sistol dan diastol, denyut nadi, stres fisik serta stres mental dibanding dengan tingkat kelelahan, tekanan darah sistol dan diastol, denyut nadi, stres fisik dan stres mental pekerja pada *shift* pagi. Produktivitas pekerja *shift* pagi lebih tinggi

dari pada *shift* malam, hal ini disebabkan circadian ritme meningkat pada siang hari dan menurun pada malam hari.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadia dan Sami'an (2013) tentang perbedaan stress kerja di tinjau dari *shift* kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya menghasilkan nilai Asymp. Sig. yang didapat adalah sebesar 0,598, yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini memberikan arti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada hubungan antara lama bekerja dengan stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Dr. Soetomo Surabaya, pengaruh tersebut bisa terjadi karena adanya faktor kondisi dari lingkungan kerja saat perawat bekerja, kondisi pasien dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi stress kerja pada perawat. Adnan (Venny, 2014:132) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pada sistem *shift* rotasi terdapat aspek positif dan aspek negatif, aspek positifnya adalah memberikan lingkungan kerja yang sepi khususnya *shift* malam dan memberikan waktu libur yang banyak.

Hal ini nampak terlihat dari fenomena yang ada di lingkup kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim . Dengan jumlah satpam sebanyak 53 orang mereka mampu meningkatkan kinerja kerjanya meskipun terlihat adanya sistem *shift* yang tergolong tidak mempengaruhi hasil kerjanya. Beberapa informasi yang sudah didapat melalui wawancara dengan komandan satpam saat itu, satpam UIN sudah mampu menunjukkan hasil kerjanya dengan penangkapan kasus pencurian motor yang ada disekitar kampus, penangkapan tindak asusila yang dilakukakan oleh mahasiswa UIN semester akhir, penangkapan mahasiswa yang berusaha mesum diwilayah kampus, menemukan

beberapa mahasiswa yang berusaha mencorat – coret tembok sekitar kampus dan lain sebagainya. Jumlah pekerja yang tergolong minim dengan penjagaan yang super padat akan beberapa keadaan dilingkup kampus UIN seperti asrama, kegiatan ekstra, keamanan kampus, bahkan penjagaan akan kendaraan yang berlalu lalang dikampus nampaknya terlihat layaknya suatu pekerjaan yang tidak dirasa berat bagi mereka. Masih ada senyum dan tegur sapa yang selalu mereka berikan pada siapa aja yang berlalu lalang dalam lingkungan kampus UIN. Wajah lelah juga tidak begitu terlihat meskipun mereka sadar akan adanya Jam kerja yang ditentukan dalam kampus UIN. Munculnya kepercayaan dalam sebuah organisasi serta rasa tanggung jawab membuat para satpam terlihat menikmati akan pekerjaan yang mereka geluti. Suatu hal yang positif mengingat kerja satpam yang begitu berat menjaga keamanan kampus UIN namun, masih bisa mereka laksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Sistem kerja dapat diartikan sebagai suatu cara membagi atau mengorganisir waktu kerja harian pada orang lain atau tim yang berbeda secara berturut-turut untuk waktu kerja yang biasanya 8 jam, dan meliputi waktu keseluruhan 24 jam. *Shift* kerja biasanya berkelompok terdiri minimal 2 orang atau lebih, mereka datang bergantian sesuai jadwal *shift* yang telah ditentukan di awal dan tidak menutup kemungkinan mereka juga diperintahkan untuk kerja lembur.

Shift kerja dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan terutama diluar jam normal. Kerja *shift* merupakan pilihan dalam cara pengorganisasian kerja yang tercipta karena adanya keinginan untuk memaksimalkan produktivitas

kerja sebagai pemenuhan tuntutan *customer*. Pada saat ini sistem kerja *shift* sudah diaplikasikan secara luas pada berbagai sektor baik industri manufaktur maupun jasa. Keadaan ini selain memberikan keuntungan dari segi positif seperti halnya peningkatan produktifitas dan profesionalis karyawan tentunya akan berdampak negatif juga terhadap karyawan atau pekerja yang perlu diperhatikan.

Fakta diatas yang terkait akan adanya *shift* kerja mampu memberikan beberapa pengaruh besar terhadap dampak kinerja yang terjadi pada karyawan. Pusat keberhasilan dari perusahaan atau organisasi yang ada saat ini tak terlepas dari peran karyawan dan dari perilaku sumber daya manusia yang terus berusaha meningkatkan kinerja kerjanya dengan baik dan benar, sehingga mampu terwujud tujuan utama yang akan dicapai serta memajukan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia inilah yang menjadikan faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan, untuk berkinerja dengan baik. Upaya yang harus diperhatikan oleh para perusahaan adalah melihat efek yang terjadi pada para pekerja ditinjau dari penyesuaian dirinya dengan beberapa kebijakan akan adanya *shift* kerja yang mayoritas di Indonesia sudah menjamur bahkan berbudaya pada beberapa perusahaan maupun organisasi.

Beberapa dampak positif dan negatif sebagian sudah di singgung melalui beberapa penelitian yang sudah diteliti oleh para peneliti diatas, dan dari uraian dilatar belakang, penulis merasa tertarik untuk lebih lanjut meneliti akan peran positif yang terjadi antara *shift* kerja dengan kinerja kerja karyawan dan

menjadikan dasar penetapan judul penelitian dengan judul yang peneliti ambil adalah penelitian dengan judul ***“Peran Shift Kerja Di dalam Kinerja Satpam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, terdapat sesuatu rumusan yang menjadi titik masalah dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Bagaimana tingkat *shift* kerja Satpam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ?
2. Bagaimana tingkat kinerja Satpam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ?
3. Bagaimana peran *shift* kerja di dalam kinerja satpam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat *shift* kerja Satpam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Mengetahui tingkat kinerja Satpam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Mengetahui peran *shift* kerja di dalam kinerja satpam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di samping memiliki tujuan-tujuan tertentu, juga mencakup dua manfaat utama, yaitu manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara umum penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensinya dalam pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait akan *shift* kerja dan kinerja kerja. Maka diharapkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini mampu menjadikan acuan bagi peneliti selanjutnya khususnya dalam bidang keilmuannya.

2. Manfaat Praktis

Secara khusus penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat praktis, terutama dalam bidang lingkup organisasi maupun pengembangan karyawan yang tertuju pada satpam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sehingga, satpam lebih bisa memahami pengaruh apa saja yang akan terjadi saat *shift* kerja berada dalam lingkup pekerjaan yang dimilikinya. Serta mampu memberikan ilmu pengetahuan terhadap beberapa atasan satpam akan hasil kinerja satpam yang dihasilkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Satpam

1. Definisi Kinerja

Haynes memaparkan dilihat dari etimologinya, kinerja berasal dari kata *Performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa masukan (*entries*) berupa: (1) memasukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suatu atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Rivai menjelaskan bahwa tidaklah semua masukan relevan tersebut relevan dengan kinerja, hanya empat saja yakni: (1) melakukan; (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu; (3) melaksanakan suatu tanggung jawab; dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela, 2012).

Raymond (Leonando, 2013) Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan

motivasi terhadap karyawan. Menurut Raymond untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja.

Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Engkoswara (Sinambela, 2012) menyatakan Kinerja karyawan haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja karyawan bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu.

Definisi kinerja menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaannya pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan sesuai dengan tanggung jawabnya.

2. Teori-Teori Kinerja Karyawan

Menurut Anwar (2005) kinerja adalah proses kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan

merefleksikan bagaimana karyawan mempengaruhi keperluan pekerjaan dengan baik. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan (Andarias, 2010).

Menurut Prawirosentono (1999), Kinerja adalah proses kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Kinerja seseorang akan baik bila individu tersebut mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik. kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (S. Prawirosentono, 1999).

Karami (2013) menyatakan bahwa sistem *reward* merupakan salah satu ruang lingkup dasar kinerja manajemen sumber daya manusia dan manajemen pelayanan, kompensasi sebagai salah satu ruang lingkup dalam merancang dan melaksanakan tugas. Sistem penghargaan yang diberikan dari manajer adalah saat kinerja karyawan efektif dan tepat waktu akan menyebabkan peningkatan *reward* yang diberikan pada karyawan (I Wayan, 2015).

Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai proses evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria

yang telah ditetapkan bersama (Sinambela, 2012). Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, Sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya (Supriyadi & Mahmud, 2013).

Menurut Hersey dan Blanchard (Sinambela, 2012) Kinerja merupakan proses dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Rivai, Basri (Sinambela, 2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah proses keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak beretentangan dengan moral dan etika.

Withmore (Sinambela, 2012) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standard tertentu. Selain itu Wexley dan Yukl (Sinambela, 2012), juga menambahkan kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja (Sri Purwati, 2012). Mathis dan Jackson (2002), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja merupakan proses dari tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.

Beberapa pendapat yang membahas pengukuran kinerja dibawah ini menjadi dasar penentuan variabel kinerja. Swasto (Kodrat, 2009) ada beberapa cara untuk mengukur kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, yaitu :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Keputusan yang diambil

6. Perencanaan kerja
7. Daerah organisasi kerja

Jadi kinerja berkenaan dengan proses pekerjaan yang akan dicapai oleh pegawai/karyawan dalam suatu periode. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Simamora (Kodrat, 2009) ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi standar kinerja pekerjaan yaitu:

1. Standar kinerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi
2. Standar kinerja haruslah stabil dan dapat diandalkan
3. Standar kinerja haruslah membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang, atau buruk
4. Standar kinerja haruslah dinyatakan dalam angka
5. Standar kinerja haruslah mudah diukur
6. Standar kinerja haruslah dipahami oleh karyawan/pegawai
7. Standar kinerja haruslah memberikan penafsiran yang tidak mendua.

Standar kinerja pekerjaan mempunyai dua fungsi:

1. Menjadi tujuan atau sasaran - sasaran dan upaya-upaya karyawan / pegawai. Jika standar telah dipenuhi maka karyawan/pegawai akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian.
2. Standar-standar kinerja pekerjaan merupakan kriteria pengukuran kesuksesan sebuah pekerjaan. Tanpa adanya standar, tidak ada sistem pengendalian yang dapat mengevaluasi kinerja pegawai/karyawan.

Kemudian menurut Maluyu S.P. Hasibuan (Tiyur, Mujiono & Rosmida, 2012) mengemukakan: “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Indikator kinerja adalah :

1. Kompetensi individu yaitu dari kemampuan dan keterampilan kerja seorang dosen dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. kemampuan dosen dalam memberikan motivasi.
2. Dukungan organisasi yaitu seperti tersedianya sarana dan prasarana kerja serta kenyamanan lingkungan.
3. Dukungan manajemen yaitu seperti sikap kepemimpinan masing-masing pimpinan.
4. Faktor internal yang dihubungkan dengan sifat dan watak seseorang, Faktor Eksternal yaitu faktor kinerja yang dipengaruhi dari lingkungan seperti tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan dan iklim kerja.

Teori tentang kinerja dalam hal ini jika dihubungkan dengan teori psikologis memahami tentang proses tingkah laku seseorang yang kemudian menghasilkan suatu bentuk tujuan dari upaya yang dilakukannya. perbedaan karakteristik individu satu dengan lainnya dapat menciptakan perbedaan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda jika berada dalam situasi yang berbeda. Secara garis besar semua ini

menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Umam (Annisa, 2015) beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

1) Pencapaian target

Saat setiap karyawan dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

2) Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja karyawan tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan karyawan tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

4) Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi karyawan.

5) Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

6) Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

Ada tiga alasan pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap Kinerja Karyawan (Khairul, 2008):

1. Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis Kinerja (Prestasi) di bawah standard. Orang-orang berkinerja baik mengharapkan imbalan, walau sekedar pujian.
2. Untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kerja karyawan. Setiap orang memiliki dorongan ilmiah untuk ingin mengetahui seberapa cocok seseorang dengan organisasi tempat orang tersebut bekerja. Seorang karyawan mungkin tidak suka dinilai, tetapi dorongan untuk mengetahui hasil ternyata sangat kuat.
3. Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang karyawan. Hal-hal seperti kenaikan gaji, promosi, pemindahan atau pemberhentian dapat ditangani dengan lebih baik bila karyawan telah mengetahui kemungkinan itu sebelumnya.

Kinerja karyawan lebih mengacu kepada prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan standard organisasi atau perusahaan. Sehingga hasil kerja yang dicapai

oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yang tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan disini juga mengacu kepada kinerja satpam yang memberikan beberapa pengertian yang sama akan suatu proses dan hasil dari kinerja itu sendiri.

3. Dimensi atau Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa Aspek yaitu:

a. Efektivitas

Yaitu suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

b. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan suatu wewenang, selain itu juga sebagai perwujudan kesadaran akan suatu kewajiban.

c. Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja menurut Suyadi Prawirosentono (2008) yang meliputi: efektivitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robert L.Mathis dan Jhon Jackson (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah :

1. Kemampuan individu

Kemampuan individu dapat dibagi kedalam dua bagian yaitu kemampuan nyata dan kemampuan potensial. Kemampuan nyata yaitu kemampuan yang diperoleh melalui belajar (*achivement* atau prestasi), yang dapat segera didemonstrasikan dan diuji sekarang. Sedangkan kemampuan postensian merupakan aspek kemampuan yang masih terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan (*herediter*). Kemampuan potensial dapat dibagi kedalam dua bagian yaitu

kemampuan dasar umum (*inteligensi* atau kecerdasan) dan kemampuan dasar khusus (bakat atau *aptitudes*).

2. Motivasi

Yaitu suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang. Menurut Uno (2007) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

3. Dukungan yang diterima

Maksudnya memberikan suatu kenyamanan berupa dukungan sosial sebagai sumber *emosional*, *informasional* atau pendampingan yang diberikan oleh orang-orang disekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Dukungan sosial yang diterima mampu membuat individu merasa tenang, diperhatikan, timbul rasa percaya diri dan kompeten.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Merupakan pembuktian akan hasil kerja (*performa*) seseorang di dalam suatu lingkungan sesuai dengan kemampuan atau bakat yang dimilikinya.

5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang di kordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang *relative* terus menerus untuk mencapai

suatu tujuan bersama atau berkelompok. Sehingga, hubungan karyawan sangat diperlukan guna tercapainya tujuan kinerja yang baik dengan organisasi yang ada.

Berdasarkan faktor diatas memberikan pengertian kinerja yaitu kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*Output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

5. Kinerja dalam Tinjauan Islam

Istilah “Kerja” dalam islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Seperti pada QS At-Taubah, 9: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.* (Depag, 2008)

Kemudian ada pula ayat yang menjelaskan akan kemampuan seseorang yang akan menghasilkan hasil yang maksimal saat berbuat kebaikan begitupun sebaliknya.

Seperti pada QS Al An'am, 6: 135

قُلْ يَتَقَوْمِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ
عَقِبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya : "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya aku pun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik dari dunia ini. Sesungguhnya, orang-orang yang lalim itu tidak akan mendapat keberuntungan. (Depag, 2008)

Bekerja adalah manifestasi amal saleh. Bila kerja itu amal saleh, maka kerja adalah ibadah. Dan bila kerja itu ibadah, maka kehidupan manusia tidak bisa dilepaskan dari kerja. Sesuai firman Allah dalam QS. Ar-Ra'd, 13:11

لَهُ مَعْجَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۚ يَحْفَظُونَهُ ۖ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ
مِّنْ دُونِهِ ۚ مِنْ وَآلٍ ﴿١١﴾

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia (Depag, 2008).

Dan ada juga firman Allah yang menjelaskan akan usaha manusia guna memperoleh sesuatu dalam QS Al-Najm, 53:39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya : "Dan bahwasanya seseorang manusia tidak akan memperoleh selain apa yang diusahakannya". (Depag, 2008)

Kesimpulan dari Variabel kinerja ini adalah seorang karyawan menggambarkan proses dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standard yang telah ditentukan. Oleh karena itu, agar pekerjaan yang dihasilkan atau kinerjanya bernilai tinggi, maka karyawan tersebut harus memiliki beberapa hal yang dapat mendukung pelaksanaan kerja tersebut. Kesimpulan seperti ini menimbulkan implikasi perlunya pimpinan mengenali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja dari seorang karyawan (Uno dan Lamatenggo, 2012). Wagner dan Hollenbeck menyebutkan kinerja merupakan fungsi dari usaha, ketepatan persepsi terhadap peran, dan kemampuan. Pengertian yang hampir serupa dikemukakan oleh Bedeian dan Glueck yang menyatakan kinerja adalah fungsi interaksi dari tiga faktor individual, yaitu: kemampuan, motivasi dan kejelasan peran. (Uno dan Lamatenggo, 2012). Dalam islam hal ini menjadi suatu pemahaman akan usaha sekecil apapun yang kita lakukan akan memberikan beberapa keuntungan didalam kehidupan masing-masing individunya. Seperti halnya pekerjaan, saat kita diberikan suatu amanat untuk bekerja maka jadikan suatu pekerjaan tersebut menjadi tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

B. Peran *Shift* Kerja

1. Definisi *Shift* Kerja

Menurut *Internasional Labour Organization* (ILO) *shift* kerja merupakan kerja bergilir diluar jam kerja normal baik itu bergilir atau berotasi dengan sifat kerja atau permanen (Kodrat, 2009). *Shift* kerja merupakan pergeseran jam kerja dalam sebuah pekerjaan, pola kerja ini didirikan untuk mengutamakan sebuah

tuntutan terus menerus dari sebuah industri melalui proses dan upaya perang untuk mempertahankan tingkat produksi yang tinggi dan salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien (Randall B Dunham, 1977). *Shift* kerja diterapkan guna produksi secara maksimal dan kontinue dengan bekerja selama 24 jam dalam sehari. *Shift* kerja adalah periode waktu dimana suatu kelompok pekerja dijadwalkan bekerja pada tempat kerja tertentu.

Menurut Venny Marchelia, 2014 *shift* kerja merupakan salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien. Bagi seorang pekerja, *shift* kerja berarti berada pada lokasi kerja yang sama, baik teratur pada saat yang sama (*shift* kontinue) atau *shift* kerja yang berlainan (*shift* kerja rotasi). *Shift* kerja berbeda dengan hari kerja biasa, pekerjaan dikerjakan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan *shift* kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari (Joko, Titin & Sigit. 2012:33).

Sistem *shift* kerja sendiri dapat berbeda antara instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga *shift* setiap hari dengan delapan jam kerja setiap *shift*. Menurut periode *shift* kerja yang meliputi *shift* pagi, *shift* sore, dan *shift* malam. Waktu kerja normal menurut keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi, No.Kep.102/MEN/VI/2004 untuk 6 hari kerja: waktu kerja 7 jam/hari (hari ke-5), 5 jam/hari (hari ke-6), 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja waktu kerja 8 jam/hari, 40 jam/minggu lebih dari itu dihitung waktu kerja lembur. Toleransi kerja *shift* adalah istilah yang diterapkan untuk menggambarkan

kemampuan untuk bekerja *shift* tanpa mengalami konsekuensi negatifnya. Toleransi kerja *shift* tinggi telah didefinisikan sebagai Tidak adanya masalah pencernaan, kelelahan, tidak gugup, tidur ketika perubahan *shift* kerja, tidak perlu menggunakan obat tidur dan rendahnya tingkat agresi dan sensitivitas (Reinberg & Ashkenazi dalam Ingvild, Bente, Nils dkk. 2012).

Shift kerja memberikan pemahaman pergeseran jam kerja dalam sebuah perusahaan yang menjadikan dasar dari peran *shift* kerja dengan mengutamakan sebuah tuntutan terus menerus dari sebuah industri untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien.

2. Teori-teori Shift Kerja

Shift kerja mempunyai berbagai definisi tetapi biasanya *shift* kerja disamakan dengan pekerjaan yang dibentuk di luar jam kerja biasa (08.00-17.00). Ciri khas tersebut adalah kontinuitas, pergantian dan jadwal kerja khusus. Secara umum yang dimaksud dengan *shift* kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Namun demikian adapula definisi yang lebih operasional dengan menyebutkan jenis *shift* kerja tersebut. *Shift* kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen atau sering pada jam kerja yang tidak teratur (Kuswadji, 1997).

Kerja *shift* merupakan pilihan dalam cara pengorganisasikan kerja yang tercipta karena adanya keinginan untuk memaksimalkan produktivitas kerja sebagai pemenuhan tuntutan *customer*. Pada saat ini sistem kerja *shift* sudah diaplikasikan secara luas pada berbagai sektor baik industri manufaktur maupun

industri jasa. Keadaan ini selain memberikan keuntungan dari segi ekonomi, dan sosial akan tetapi dapat juga berdampak negatif sehingga perlu diperhatikan (Joko, Titin dan Sigit, 2012).

Menurut Cooper (Nadia dan Sami'an, 2013) *shift* kerja merupakan tuntutan tugas yang dapat menyebabkan stres kerja. Sistem *shift* kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga *shift* setiap hari dengan delapan jam kerja setiap *shift*. Maurits dan Widodo (2009) memaparkan banyak penelitian model *shift* kerja dilakukan untuk mengurangi pengaruh negatif dari *shift* kerja tersebut. ILO membedakan 3 tipe *shift* kerja yaitu *diskontinue*, *semikontinue* dan *kontinue*. *Shift* juga dibagi menjadi 2 kelompok yaitu *shift* permanen/tetap dan dengan rotasi. Seperti juga yang di sebutkan oleh William (kodrat, 2009) dikenal dua macam sistem *shift* kerja yang terdiri dari:

1. *Shift Permanen*

Tenaga kerja bekerja pada *shift* yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang bekerja pada *shift* malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.

2. Sistem Rotasi

Tenaga kerja bekerja tidak terus-menerus di tempatkan pada *shift* yang tetap. *Shift* rotasi adalah *shift* rotasi yang paling mengganggu terhadap irama *circadian* (*Circadian rhythm*) dibandingkan dengan *shift* permanen bila berlangsung dalam jangka waktu panjang.

Circadian rhythm berasal dari bahasa Latin. *Circa* yang berarti kira-kira dan *Dies* berarti hari (*circardies* = kira-kira satu hari). *Circadian rhythm* adalah

irama dan pengenalan waktu yang sesuai dengan perputaran bumi dalam siklus 24 jam. Hampir seluruh makhluk hidup di dunia ini mempunyai irama yang secara teratur. Menurut Folkard dan Monk serta Mc. Cormick dan Ilgen (kodrat, 2009) menyatakan bahwa *circadian rhythm* setiap individu berbeda dalam penyesuaian kerja malam, namun antara *shift* pagi dan siang terlihat sedikit perbedaan. Pola aktivitas tubuh akan terganggu apabila bekerja malam dan maksimum terjadi selama *shift* malam. Fungsi tubuh yang sangat dipengaruhi oleh *circadian rhythm* adalah pola tidur, kesiapan bekerja, beberapa fungsi otonom, proses metabolisme, suhu tubuh, denyut jantung dan tekanan darah.

Menurut Mahyastuti (kodrat, 2009) dalam keadaan normal, fungsi tubuh dapat dibedakan atas 2 fase, yaitu :

1. Fase ergotropik, terjadi pada siang hari dan semua organ tubuh siap untuk bekerja.
2. Fase tropotropik, terjadi malam hari dan sebagian besar fungsi tubuh menurun serta waktu ini dipakai untuk pemulihan dan pembaharuan energi.

Kuswadji (1997) juga melaporkan bahwa tanggapan pekerja terhadap tiga *shift* kerja adalah sebagai berikut:

1. *Shift* pagi: memberikan waktu luang baik untuk kehidupan keluarga dan tidak terbatas kehidupan sosialnya.
2. *Shift* siang: terbatas kehidupan sosial, waktu siang terbuang dan sedikit lelah.
3. *Shift* malam: lelah, kehidupan sosial terbatas, kurang baik untuk kehidupan keluarga, gangguan tidur, memberikan banyak waktu luang terbuang.

Shift kerja dirumah sakit yang ada di Indonesia secara umum terdiri dari tiga *shift* yaitu: *shift* pagi bekerja selama 7 jam mulai jam 7.00-14.00, *shift* sore bekerja 7 jam mulai jam 14.00-21.00, dan *shift* malam bekerja 10 jam mulai 21.00-7.00. Dari keadaan tersebut memperlihatkan bahwa *shift* malam mempunyai waktu yang paling lama waktu kerjanya (Wijaya, 2005 dalam Saftarina & Hasanah, 2014). Banyak perusahaan beroperasi lebih dari 8 jam per hari untuk memenuhi kebutuhan pasar dan karena keterbatasan sumber daya atau fasilitas. Konsekuensinya, perusahaan harus melakukan *shift* kerja. *Shift* kerja adalah periode waktu dimana suatu kelompok pekerja dijadwalkan bekerja pada tempat kerja tertentu.

Menurut Tayari and Smith (Prmanos Satrio, 2015) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk manajemen *Shift* kerja adalah sebagai berikut:

- a. Jika memungkinkan lamanya kerja *Shift* malam dikurangi tanpa mengurangi kompensasi dan benefit lainnya.
- b. Jumlah karyawan *Shift* malam yang diperlukan seharusnya dikurangi untuk mengurangi jumlah hari kerja pekerja *Shift* malam.
- c. Lamanya kerja *Shift* tidak melebihi 8 jam.
- d. Tiap *Shift* siang atau malam seharusnya diikuti dengan paling sedikit 24 jam libur dan tiap *Shift* malam dengan paling sedikit 2 hari libur, sehingga pekerja dapat mengatur kebiasaan tidur mereka.
- e. Memungkinkan adanya interaksi sosial dengan teman kerja.
- f. Menyediakan fasilitas kegiatan olah raga seperti permainan bola basket, khususnya untuk pekerja *Shift* malam.

g. Musik yang tidak monoton selama bekerja *Shift* malam sangat berguna.

Peran *shift* kerja menurut beberapa tokoh memberikan pengertian akan pembagian jam kerja yang sesuai dengan periode waktu dimana suatu kelompok pekerja dijadwalkan bekerja pada tempat kerja tertentu. Waktu normal kerja yang ada di Indonesia beroperasi tidak lebih dari 8 jam. Jika jam kerja melebihi jam tersebut berarti bisa dikatakan *shift*.

3. Dimensi atau Aspek *Shift* Kerja

Terdapat tiga aspek dalam pengukuran *shift* kerja yang sudah dikemukakan oleh Maurits dan Widodo (2009) yaitu :

1. Aspek fisiologis

Circadian rhythms adalah proses-proses yang saling berhubungan yang dialami tubuh untuk menyelesaikan dengan perubahan waktu selama 24 jam. *Circadian rhythms* menjadi dasar fisiologis dan psikologis pada siklus tidur dan bangun harian. Fungsi dan tahapan fisiologis dan psikologis memiliki suatu *circadian rhythms* yang tertentu selama 24 jam sehari, sehingga *circadian rhythms* seseorang akan terganggu jika terjadi perubahan jadwal kegiatan seperti perubahan *shift* kerja. Dengan terganggunya *circadian rhythms* pada tubuh pekerja akan terjadi dampak fisiologis pada pekerja seperti gangguan gastrointestinal, gangguan pola tidur dan gangguan kesehatan lain. *Circadian rhythms* berhubungan dengan suhu tubuh, tingkat metabolisme, detak jantung, tekanan darah, dan komposisi kimia tertentu pada tubuh. *Circadian rhythms* dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti terang, gelap, dan suhu lingkungan.

2. Aspek psikologis

Stress akibat kerja akan menyebabkan kelelahan (*fatigue*) yang dapat menyebabkan gangguan psikis pada pekerja, seperti ketidakpuasan dan iritasi. Tingkat kecelakaan dapat meningkat dengan meningkatkan stress, kelelahan dan ketidakpuasan akibat *shift* kerja ini.

3. Domestik dan sosial

Shift kerja akan berpengaruh *negative* terhadap hubungan keluarga seperti tingkat berkumpulnya anggota keluarga dan sering berakibat pada konflik keluarga. Secara sosial, *shift* kerja juga akan mempengaruhi sosialisasi pekerja karena interaksinya terhadap lingkungan menjadi terganggu.

Aspek *shift* kerja diatas memberikan pemahaman akan fisiologis, psikologis, domestik dan sosial dari para perkerja. Ketiga aspek tersebut merupakan bagian yang dapat dilihat dari pengaruh *shift* kerja yang terjadi pada dirinya, masyarakat dan lingkungan kerja yang mengikatnya.

4. Faktor – faktor yang mempengaruhi *shift* kerja

Dedy (2012) mengemukakan Secara umum, kinerja kerja *shift* dipengaruhi oleh kombinasi dari faktor-faktor berikut:

1. Tipe pekerjaan.

Pekerjaan yang menuntut secara mental (seperti inspeksi dan kontrol kualitas) memerlukan kesabaran dan kehati-hatian. Pekerja *shift* mungkin akan kekurangan dua hal tersebut.

2. Tipe sistem *shift*.

Gangguan irama tubuh (*circadian rhythms*) dapat menimbulkan kerugian terhadap kemampuan fisik dan mental pekerja *shift*, khususnya ketika perubahan *shift* kerja dan *shift* malam.

3. Tipe pekerja.

Untuk contoh, pekerja yang telah berusia tua memiliki kemampuan yang minimal untuk menstabilkan irama tubuh ketika perubahan *shift* kerja.

Faktor-faktor *shift* kerja diatas bisa dilihat dari seberapa besar pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja kerja yang dihasilkan dengan cara melihat pada tipe pekerjaan, tipe sistem *shift*, dan tipe pekerja.

5. **Shift Kerja dalam Tinjauan Islam**

Kerja memberikan pemahaman akan usaha seseorang untuk memperoleh sesuatu dengan cara melakukan kegiatan atau tindakan yang mampu menghasilkan uang atau jasa. Bekerja dilakukan di waktu yang sudah ditentukan sesuai dengan tuntutan yang ada. Menurut Surat An-Naba' ayat 10-11

وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ لِبَاسًا ﴿١٠﴾ وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا ﴿١١﴾

Artinya : “Dan kami jadikan malam sebagai pakaian (10). Dan kami jadikan siang untuk mencari penghidupan (11)” (Depag,2008)

Makna dari ayat diatas yaitu waktu digunakan untuk mencari penghidupan. Manusia dianjurkan mencari rizki disiang hari sesuai dengan kedudukan dan keadaan mereka masing-masing. Ini merupakan salah satu nikmat Allah SWT yang diberikan untuk hambanya.

Surat Al Qashash 73

وَمِنْ رَّحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ
وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٣﴾

Artinya : "Dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari kebahagiaan dari karunian-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepadanya". (Depag,2008)

Surat Ar Rum ayat 23

وَمِنْ آيَاتِهِ مَنَامُكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَابْتِغَاؤُكُمْ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ
لِقَوْمٍ يَسْمَعُونَ ﴿٢٣﴾

Artinya : "Dan diantara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah tidurnu di waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya pada demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan." (Depag,2008)

Ayat – ayat diatas menganjurkan bahwasanya siang hari (selama 12 jam) hendaknya dipergunakan oleh kamu untuk bekerja, sedangkan malam hari gunakanlah untuk istirahat dikurangi dengan waktu untuk beribadah. Semakin banyak yang dilakukan maka akan semakin produktif dan penghasilan yang didapat akan lebih banyak.

C. Peran *shift* kerja di dalam kinerja satpam

Keberhasilan suatu pekerjaan akan nampak dari manajemen kerja yang baik. Manajemen kerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh

para manajer/atasan. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*) dari pada manajemen berdasarkan perintah, meskipun hal tersebut juga mencangkup kebutuhan untuk menekankan pada harapan kinerja yang tinggi melalui kontrak semacam itu. Secara khusus manajemen kinerja ditujukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi (1) Sasaran yang dicapai, (2) Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan (3) Efektifitas kerja (Dharma, 2005). Karyawan yang sudah bertugas dan bekerja dengan baik layaknya mendapatkan *reward* dan pengembangan SDM sebagai jantung manajemen SDM dengan sistem penilaian yang sudah dikembangkan melalui penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang sudah ada saat ini, dengan hal ini evaluasi kinerja telah digunakan sebagai unsur yang *esensial* bagi *efektivitas* manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Dharma, 2005). Achmad S.Ruky (2004) memaparkan bahwasanya ditinjau dari bunyi kalimatnya, Manajemen kinerja ini berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pemimpin organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Secara teknik program ini memang harus dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu “kinerja dalam bentuk apa dan yang seperti bagaimana” yang ingin dicapai! karena yang menjadi objek adalah kinerja manusia, maka bentuk yang paling umum tentunya adalah kinerja dalam bentuk “*produktivitas*” sumber daya manusia.

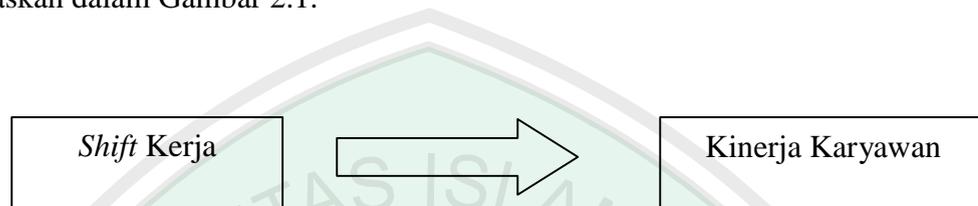
Menurut Venny Marchelia (2014) *shift* kerja merupakan salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal

dan efisien. *Shift* kerja diterapkan guna produksi secara maksimal dan *kontinue* dengan bekerja selama 24 jam dalam sehari. Manajemen waktu adalah memanfaatkan waktu yang dimiliki untuk melakukan hal-hal yang dianggap penting yang telah tercatat dalam tabel kerja (Akram, 2010). *Shift* kerja adalah periode waktu dimana suatu kelompok pekerja dijadwalkan bekerja pada tempat kerja tertentu.

Secara umum yang dimaksud dengan *shift* kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Namun demikian adapula definisi yang lebih operasional dengan menyebutkan jenis *shift* kerja tersebut. *Shift* kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen atau sering pada jam kerja yang tidak teratur (Kuswadji, 1997). Salah satu cara mencapai kinerja karyawan yang unggul yaitu perusahaan perlu mengerti dan memahami apa yang menjadi kebutuhan para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Salah satu konsep untuk mengembangkan sebuah lingkungan kerja yang baik untuk karyawan adalah kemampuan perusahaan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, yang sesuai dengan kebutuhan, keterampilan, dan harapan karyawan. Konsep ini memaparkan tentang pentingnya penghargaan terhadap manusia (karyawan) dalam lingkungan kerjanya (Iksan, 2013). Menurut Prawirosentono (1999) Kinerja adalah proses kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Kinerja seseorang akan baik bila individu tersebut mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau upah yang dibeikan sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik. kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (S.Prawirosentono, 1999). Rivai, Basri (Sinambela, 2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah proses keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kebutuhan dan keinginan karyawan akan terpenuhi saat pemberian sistem *shift* kerja sesuai dengan manajemen kinerja yang dibuat dengan baik dan benar oleh seorang atasan. Karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang baik saat lingkungan kerja yang ditempati sesuai dengan keadaan dan kebutuhan fisik maupun psikis yang dimiliki oleh seorang

karyawan. Dengan hal ini diharapkan *shift* kerja bukan salah satu cara menghambat mereka dalam bekerja melainkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mereka punya (Nadia dan Sami'an, 2013). Sebagaimana dijelaskan dalam Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Peran Antar Variabel

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berdasarkan sudut pandang teoritis dan realitas empirik yang dijelaskan dalam penelitian ini adalah ada peran positif antara *shift* kerja dengan kinerja karyawan di Satpam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Semakin positif peran *shift* kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan perusahaan. Sebaliknya jika semakin negatif peran *shift* kerja, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah simbol yang nilainya dapat bervariasi, yaitu angkanya dapat berbeda-beda dari satu subjek ke subjek yang lain atau dari satu objek ke objek yang lain. Variasi angka termaksud tidak hanya dalam arti variasi kuantitatif akan tetapi juga dapat mengandung arti variasi kualitatif (Azwar, 2012). Selain itu dia juga menjelaskan bahwa dalam penelitian sosial dan psikologi, satu variabel tidak mungkin hanya berkaitan dengan satu variabel lain saja melainkan selalu saling pengaruh dengan banyak variasi lain. Oleh karena itu seorang peneliti perlu melakukan identifikasi terlebih dahulu terhadap variabel penelitiannya. Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variasi-variasi utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing. Untuk memudahkan penegrtian akan fungsi setiap variabel, kita lihat lebih dahulu diagram yang menggambarkan suatu hubungan umum yang sederhana diantara variabel-variabel.

Variabel dalam sebuah penelitian perlu diklasifikasikan untuk menentukan alat pengumpulan data yang digunakan dan metode analisis yang sesuai. Pada penelitian ini variabel saling mempengaruhi satu sama lain karena terdapat hubungan maupun peran sebab akibat antara variabel yang ada dan menjadikan variabel yang satu berpengaruh terhadap variabel yang lain (Kartono, 1996).

Terdapat dua macam variabel dalam penelitian (Kartono, 1996) yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang dikontrol oleh peneliti dan dikenakan pada subjek untuk menentukan efeknya terhadap reaksi subjek.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang perubahannya merupakan akibat dari perubahan-perubahan lain atau merupakan anteseden (yang mendahului) didalam satu variabel lainnya.

Pada penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel bebas (X= Peran *Shift* Kerja) dan satu variabel terikat (Y=Kinerja Satpam). Memahami variabel dan kemampuan menganalisis atau mengidentifikasi setiap variabel menjadi sub-sub variabel beserta indikator-indikatornya merupakan syarat mutlak bagi setiap peneliti (Arikunto, 2002).

B. Definisi Operasional

Penelitian ilmiah tentu tidak dapat didasarkan pada konsep yang bermakna ganda, yang terbuka pada penafsiran subjektif setiap orang. Sifat ilmiah menuntut pengertian objektif yang paling tidak harus merupakan kesepakatan bersama mengenai makna sesuatu. Pada saat itulah kita memerlukan suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bila mana indikator variabel yang bersangkutan tersebut tampak, yang dinamakan definisi operasional. Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2013)

Variabel penelitian didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

1. Kinerja Satpam merupakan proses kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dengan mengetahui efektifitas kerja yang sudah direncanakan dan diikuti dengan tanggung jawab akan wewenang yang sudah di miliki oleh karyawan, selain itu juga perlunya disiplin akan segala aturan yang sudah ditetapkan serta adanya sebuah inisiatif yang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas sebagai upaya membantu terciptanya kemajuan dari sebuah pemikiran yang positif dalam memajukan perusahaan/organisasi yang akan berdampak pada kinerja satpam nantinya.
2. Peran *Shift* kerja dilakukan untuk memaksimalkan produktifitas kerja dengan menggunakan sistem waktu. Yang mana hal ini mampu memberikan sebuah perubahan pada fisiologis karyawan dilihat dari *circadian rhythms* yang dialami oleh tubuh yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti terang, gelap, dan suhu lingkungan juga beberapa hal yang perlu diperhatikan guna mencegah tingkat kelelahan kerja. Sehingga kerja yang dihasilkan akan lebih maksimal dan mampu mengurangi tingkat kecelakaan atau kesalahan dalam bekerja dengan melihat psikologis satpam. Selain itu, hubungan keluarga dan sosial juga perlu di perhatikan guna mempertahankan sosialisasi masyarakat yang dimiliki oleh masing-masing satpam yang terlibat di dalamnya.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Widayat dan Amirullah (2002) yang dimaksud populasi adalah keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang yang akan diteliti. Arikunto (2002) menjelaskan bahwa apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua tetapi jika subjeknya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih. Karena jumlah Satpam UIN kurang dari 100, maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel karena jumlah subjek kurang dari 100 orang. Jumlah Satpam UIN dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang. Dalam kampus UIN ini terdapat dua jenis jabatan yaitu komando dan pegawai satpam dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang berbeda.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan skala psikologis. Syarat utama dalam melakukan sebuah penelitian adalah harus memiliki nilai ketepatan, keakuratan dan kekuatan dalam mempertanggung jawabkan hasil penelitian secara ilmiah. Data yang dituliskan secara tepat, yaitu yang relevan dengan tujuan penelitian serta memiliki validitas dan reliabilitas setinggi mungkin (Azwar, 2007). Skala dalam penelitian ini merupakan data primer atau data tangan pertama, yang merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Azwar, 2007)

Bentuk skala yang digunakan adalah skala pengukuran Likert untuk ketiga variabel dalam penelitian ini, dengan pernyataan-pernyataan bersifat *favourabel*. Pernyataan *favourabel* merupakan pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek (Azwar, 2007). Cara penilaian jawaban dengan menggunakan skala Likert, dimana terdapat 4 alternatif jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1. Peneliti menggunakan 4 alternatif pilihan jawaban, agar subjek lebih bebas memilih dan bertanggungjawab dalam menjawab pernyataan yang benar-benar sesuai dengan kondisi dirinya (Ingvild, Bente, Nils dkk. 2012).

Alasan peneliti meniadakan alternatif jawaban ragu-ragu atau netral di tengah dengan alasan sebagai berikut :

1. Alternatif jawaban tengah mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memberikan jawaban, bisa juga diartikan netral.
2. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu antara setuju dan tidak setuju.
3. Penggunaan empat alternatif jawaban dimaksudkan untuk melihat kecenderungan pendapat responden ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban ditengah maka akan mengurangi banyaknya informasi yang akan didapat dari responden (Sutrisno, 2000)

Aspek dari skala kinerja satpam berdasarkan pada pendapat Suyadi Prawirosentono (2008), sedangkan untuk peran *shift* kerja berdasarkan pada Maurits dan Widodo (2009) terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 3.1. *Blue print* dan sebaran item skala kinerja satpam

No	Aspek	Indikator perilaku	Item	Jumlah
			F	
1.	Efektifitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja untuk mendapat keuntungan organisasi 	1,8,9	3
2.	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja dengan sungguh – sungguh • Kerja untuk berani mengambil resiko 	2,10 3,11	4
3.	Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Patuh dengan segala aturan yang ada 	4,12	4
4	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Meghargai waktu • Kerja untuk mencapai tujuan • Kerja untuk mencapai target sebanyak mungkin 	5,13 6,14,16 7,15	5
TOTAL				16

Tabel. 3.2. *Blue print* dan sebaran item skala peran *shift* kerja

No	Aspek	Indikator perilaku	Item	Jumlah
			F	
1	Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> • Kantung mata mata terlihat hitam karena perubahan waktu tidur • Mudah sakit 	1,7 2, 8	4
2	Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> • Capek/ lelah 	3, 4, 9, 10, 13	5
3	Domestik dan sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi pekerjaan 	5, 6, 11, 12, 14	5
TOTAL				14

Skala dalam penelitian ini merupakan data primer atau data tangan pertama, yang merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada

subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Selain itu, juga menggunakan sumber sekunder berdasarkan dokumen-dokumen yang didapatkan dari lokasi penelitian (Azwar, 2006). Validitas mempunyai arti sejauh mana dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2007). Penelitian ini menggunakan validitas isi dan konstruk. Validitas isi merujuk pada sejauh mana rumusan sesuai dengan isi yang dikehendaki sesuai dengan tujuan tertentu. Meskipun rumusan instrument dapat dinyatakan dalam bentuk angka hasil uji. Validitas isi dilakukan dengan pertimbangan peneliti, artinya mengandung unsur subjektif namun bertujuan untuk menitikberatkan pada isi yang dikehendaki. Sedangkan, validitas konstruk dimaksudkan untuk melihat kaitan antara dua variabel atau gejala yang tidak dapat diukur secara langsung secara numerik (Danim, 2004).

Untuk mengetahui validitas isi dari item, maka peneliti mencocokkan dengan bantuan orang-orang yang memiliki kompetensi, seperti dosen pengajar mata kuliah metodologi penelitian. Sedangkan untuk mengetahui konstruk item, maka penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product-moment* dari Pearson yang dibantu dengan program *SPSS 17.00 for windows*

Adapun rumus korelasi *product-moment* tersebut adalah sebagai dijelaskan pada Gambar 3.2.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi *product-moment*

N = Jumlah Responden

$\sum y$ = Nilai total pada skala

$\sum x$ = Nilai item

Gambar 3.2. Rumus Korelasi

Apabila hasil korelasi item dengan total item satu di dapat propabilitas (p) < 0,05, maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap sah atau valid untuk taraf signifikan sebesar 5 %. Sebaliknya jika didapat probabilitas sebesar > 0,05 maka disebut tidak signifikan dan butir-butir dalam skala tersebut dinyatakan tidak sah atau tidak valid (Azwar, 2007). Dalam hal ini peneliti menggunakan alat bantu *SPSS for Windows 17.00*.

Istilah reliabilitas dalam pengukuran dapat dimaknai sebagai konsistensi atau reproduksibilitas skor tes, yakni sejauh mana stabilitas simpangan skor para peserta tes pada situasi-situasi tes yang sama atau paralel. Makna tersebut diterjemahkan oleh para ahli psikometri yang pada intinya mengerucut pada “kepercayaan hasil ukur”. Sampai berapa besar derajat kepercayaan hasil ukur sebuah tes inilah yang diwakili oleh istilah reliabilitas (Ridho, 2006).

Uji reliabilitas menggunakan metode konsistensi internal, yaitu hanya memerlukan satu kali penyajian tes, sehingga masalah yang timbul akibat penyajian yang berulang dapat dihindari. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan teknik *alpha Cronbach* melalui *scale reliability* dan perlakuan terhadap butir gugur menggunakan *SPSS for Windows versi 17*. Penggunaan rumus ini dikarenakan skor yang dihasilkan dari instrument penelitian merupakan

rentangan antara beberapa nilai atau yang terbentuk dalam skala 1-4, 1-5, dan seterusnya, bukan dengan hasil 1 dan 0 (Azwar, 2007). Rumus *Alpha Cronbach* tersebut sebagaimana terdapat pada gambar 3.3.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas

k = Banyaknya item atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian item

σ_1^2 = Varian total

Gambar 3.3. Rumus *Alpha Cronbach*

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. maka semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendahnya reliabilitasnya (Azwar, 2007).

E. Analisis Data

Analisis regresi (anareg) linier merupakan teknik statistik untuk melihat pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang mana setiap variabel berwujud skor. Menurut Arikunto (2005) analisis regresi digunakan untuk beberapa tujuan yang utama, yaitu: mencari korelasi antara kriterium dengan predictor, menguji apakah korelasi itu signifikan atau tidak signifikan, menyusun persamaan garis regresi, mencari korelasi antara sesama predictor dan antara tiap predictor dengan kriterium, dengan menguji taraf signifikannya, mencari bobot sumbangan efektif tiap predictor, dan mencari

korelasi parsial, jika diperlukan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi (anareg) dengan tujuan mencari korelasi, menguji korelasi apakah signifikan atau tidak dan mencari sumbangan efektif. Sebelum melakukan pengujian terhadap model regresi maka perlu dilakukan pengujian asumsi terhadap model regresi atau dapat dianalisis dan memberikan hasil yang representatif atau memperoleh model analisis yang tidak bias, maka model tersebut harus memenuhi asumsi dasar klasik dengan 2 penggunaan yaitu:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah menggunakan uji kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi (Sulaiman, 2001)

2) Uji linieritas

Dipergunakan untuk melihat model yang dibangun mempunyai peran linier atau tidak. Uji linieritas dipergunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linier antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Uji linieritas dapat menggunakan uji Durbin Watson (Sulaiman, 2001).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berdiri berdasarkan Surat Keputusan Presiden No. 50 tanggal 21 Juni 2004. Bermula dari gagasan para tokoh Jawa Timur untuk mendirikan lembaga pendidikan tinggi Islam di bawah Departemen Agama, dibentuklah Panitia Pendirian IAIN Cabang Surabaya melalui Surat Keputusan Menteri Agama No. 17 Tahun 1961 yang bertugas untuk mendirikan Fakultas Syari'ah yang berkedudukan di Surabaya dan Fakultas Tarbiyah yang berkedudukan di Malang. Keduanya merupakan fakultas cabang IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan diresmikan bersamaan oleh Menteri Agama pada 28 Oktober 1961 (Wikipedia UIN Malang).

Secara kelembagaan, sampai saat ini Universitas ini memiliki 6 (enam) fakultas dan 1 (satu) Program Pascasarjana, yaitu: (1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, menyelenggarakan Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI), Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS), dan Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI), (2) Fakultas Syari'ah, menyelenggarakan Jurusan al-Ahwal al-Syakhshiyah dan Hukum Bisnis Syari'ah (3) Fakultas Humaniora, menyelenggarakan Jurusan Bahasa dan Sastra Arab, dan Jurusan Bahasa dan Sastra Inggris, dan Jurusan Pendidikan Bahasa Arab (4) Fakultas Ekonomi, menyelenggarakan Jurusan Manajemen, Akuntansi, Diploma III Perbankan Syariah, dan S-1 Perbankan Syariah (5) Fakultas Psikologi, dan (6) Fakultas Sains

dan Teknologi, menyelenggarakan Jurusan Matematika, Biologi, Fisika, Kimia, Teknik Informatika, Teknik Arsitektur dan Farmasi. Adapun Program Pascasarjana mengembangkan 6 (enam) program studi magister, yaitu: (1) Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, (2) Program Magister Pendidikan Bahasa Arab, (3) Program Magister Agama Islam, (4) Program Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI), (5) Program Magister Pendidikan Agama Islam, dan (6) Program Magister al-Ahwal al-Syakhshiyah. Sedangkan untuk program doktor dikembangkan 2 (dua) program yaitu (1) Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam dan (2) Program Doktor Pendidikan Bahasa Arab (Wikipedia UIN Malang).

Ciri khusus lain Universitas ini sebagai implikasi dari model pengembangan keilmuannya adalah keharusan bagi seluruh anggota sivitas akademika untuk menguasai bahasa Arab dan bahasa Inggris. Melalui bahasa Arab, diharapkan mereka mampu melakukan kajian Islam melalui sumber aslinya, yaitu al-Qur'an dan Hadis, dan melalui bahasa Inggris mereka diharapkan mampu mengkaji ilmu-ilmu umum dan modern, selain sebagai piranti komunikasi global. Karena itu pula, Universitas ini disebut *bilingual university*. Untuk mencapai maksud tersebut, dikembangkan ma'had atau pesantren kampus di mana seluruh mahasiswa tahun pertama harus tinggal di ma'had. Karena itu, pendidikan di Universitas ini merupakan sintesis antara tradisi universitas dan ma'had atau pesantren. Melalui model pendidikan semacam itu, diharapkan akan lahir lulusan yang berpredikat ulama yang intelek profesional dan/atau intelek profesional yang ulama. Ciri utama sosok lulusan demikian adalah tidak saja menguasai disiplin

ilmu masing-masing sesuai pilihannya, tetapi juga menguasai al-Qur'an dan Hadis sebagai sumber utama ajaran Islam (Wikipedia UIN Malang).

Kampus ini terletak di Jalan Gajayana 50, Dinoyo Malang dengan lahan seluas 14 hektar, Universitas ini memodernisasi diri secara fisik sejak September 2005 dengan membangun gedung rektorat, fakultas, kantor administrasi, perkuliahan, laboratorium, kemahasiswaan, pelatihan, olah raga, bussiness center, poliklinik dan tentu masjid dan ma'had yang sudah lebih dulu ada, dengan pendanaan dari *Islamic Development Bank* (IDB) melalui Surat Persetujuan IDB No. 41/IND/1287 tanggal 17 Agustus 2004. Pada tanggal 27 Januari 2009, Presiden Republik Indonesia Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono berkenan memberikan nama Universitas ini dengan nama Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Mengingat nama tersebut cukup panjang diucapkan, maka pada pidato diesnatalis ke-4, Rektor menyampaikan singkatan nama Universitas ini menjadi UIN Maliki Malang (Wikipedia UIN Malang).

Dengan beberapa gambaran diatas membuat sistem keamanan kampus juga harus diprioritaskan. Satpam atau biasa yang disebut satuan pengamanan merupakan satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha untuk melaksanakan pengamanan *phisik* dalam rangka menyelenggarakan keamanan swakarsa di lingkungan/kawasan kerja (Wikipedia UIN Malang). Pengamanan *Phisik* adalah segala usaha dan kegiatan mencegah mengatasi timbulnya ancaman dan gangguan keamanan dan ketertiban dilingkungan suatu Instansi/proyek/badan usaha secara phisik melalui kegiatan pengaturan, penjagaan dan perondaan serta

kegiatan lain yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing instansi/proyek/badan usaha yang bersangkutan (Security indoplywood, Samarinda). Satpam berdiri tanggal 30 desember 1980. Pendiri Satpam adalah Bapak Profesor Dr Jenderal Purnawirawan Polisi Awaludin Djamin (mantan Kapolri). Kemudian pada tanggal 30 Desember 1993 beliau mendapat gelar kehormatan sebagai bapak Satpam. Gelar tersebut merupakan gelar tertinggi dilingkungan Satpam. Yang menyerahkan gelar kehormatan tersebut adalah Jenderal Polisi Banu Rusman Atmo Wiloto (Security indoplywood, Samarinda). Dalam peraturan kepolisian negara republik indonesia nomer 24 tahun 2007 dijelaskan pada bab 1 pasal 1 tentang Sistem Manajemen Pengamanan yang selanjutnya disingkat SMP adalah bagian dari manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan pengamanan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan usaha guna mewujudkan lingkungan yang aman, efisien dan produktif. Tujuan dari SMP dalam pasal 2 adalah menciptakan sistem pengamanan di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang secara profesional terintegrasi untuk mencegah dan mengurangi kerugian akibat ancaman, gangguan atau bencana serta mewujudkan tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Janji Satpam antara lain:

1. Setia dan menjunjung tinggi Pancasila dan UUD 1945
2. Memegang teguh disiplin, patuh dan taat kepada pemimpin, serta berani bertanggung jawab terhadap setiap pelaksanaan tugas.
3. Menjaga kehormatan diri dan menjunjung tinggi kehormatan satuan pengamanan.
4. Memelihara kesatuan dan persatuan satuan pengamanan, serta aparat keamanan lainnya.
5. Senantiasa memelihara dan meningkatkan kewaspadaan serta kemampuan tugas, demi tercapainya keamanan lingkungan.

Prinsip-prinsip penuntun Satpam antara lain :

1. Kami anggota satuan pengamanan memegang teguh disiplin, patuh, dan taat pada pimpinan, jujur dan bertanggung jawab.
2. Kami anggota satuan pengamanan senantiasa menjaga kehormatan diri dan menjunjung tinggi kehormatan satuan pengamanan.
3. Kami anggota satuan pengamanan senantiasa waspada melaksanakan tugas sebagai pengaman dan penertib di lingkungan kerja.
4. kami anggota satuan pengamanan senantiasa bersikap open, tidak menganggap remeh sesuatu yang terjadi di lingkungan kerja.
5. Kami anggota satuan pengamanan adalah petugas yang tangguh dan senantiasa bersikap etis dalam menegakkan peraturan.

Lambang Satpam

1. Tameng/Perisai

Satpam merupakan perisai atau pelindung dari setiap ancaman/gangguan baik yang berasal dari luar maupun dalam perusahaan.

2. Pentungan/Gada

Melambangkan kesiapan siaga dan disiplin yang tinggi anggota satpam dalam menjalankan tugasnya

3. Nyala Api

Melambangkan semangat yang berkobar-kobar dan pantang menyerah anggota satpam dalam menjalankan tugasnya.

4. Padi dan Kapas

Melambangkan kesejahteraan sebagai tujuan akhir dari tugas pengamanan.

Monogram Satpam

1. Garis Lingkaran

Melambangkan kebulatan tekad satpam dalam menjalankan tugasnya.

2. Kelopak Bunga

Melambangkan ketulusan dalam pengabdian anggota satpam dalam menjalankan tugasnya (Security indoplywood, Samarinda).

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di kampus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang dilaksanakan mulai tanggal 25 Maret 2016 hingga 15 April 2016. Penyebaran skala dimulai pada tanggal 25 Maret 2016 dengan menyebarkan 52 eksemplar skala terhadap satpam tentang *shift* kerja dan kinerja kerja.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Jumlah populasi satpam 53 Orang yang terdiri dari 1 komandan dan 52 Satpam. Sehingga peneliti menggunakan 52 satpam sebagai subjek penelitian kerana terikat dengan sistem *shift* kerja yang ada dalam kampus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Proses pengambilan data dilakukan hampir selama 3 minggu dengan cara penyebaran skala kepada para satpam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang melalui komandan satpam. Karena pembagian *shift* kerja pada tiap-tiap satpam yang belum tentu sama. Peneliti memberikan skala penelitian kepada komandan satpam secara langsung untuk diberikan satu persatu kepada satpam yang bertugas dengan sedikit memberikan intruksi (cara pengerjaan) skala tersebut. Untuk minggu ketiga peneliti menemui komandan satpam untuk mengambil hasil skala yang sudah diisi di MAKO (markas komandan) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Hambatan Saat Penelitian

Saat melakukan izin penelitian untuk bertemu langsung dengan komandan satpam sedikit terjadi *miss communication* antara peneliti dengan komandan satpam. Peneliti awalnya bertanya kepada salah satu satpam yang menjaga di gerbang mahad putra menanyakan keberadaan komandan satpam saat itu, beliau ternyata masih melayat ke salah satu orang tua satpam yang meninggal dan bisa ditemui usai jum'atan di kampus. Peneliti memilih untuk pulang dan menunggu dengan meminta nomer telpon komandan satpam saat itu. Peneliti memilih untuk

mengirim sms di bandingkan telpon mengingat kondisi saat itu komandan pasti sibuk dengan melayat dan persiapan sholat jum'at. Sms peneliti di balas menjelang sholat jum'at, komandan satpam bisa ditemui di kampus Pasca jam 2 siang. Peneliti langsung mengiyakan dan kembali ke kampus jam 2 siang. Peneliti menunggu selama hampir setengah jam di rektorat. Saat membaca sms kembali peneliti baru paham kalau janjiannya di pasca sarjana bukan di rektorat. Dan peneliti langsung berangkat ke batu menemui komandan satpam. Sesampai disana peneliti disambut dengan baik, namun terlihat ada sedikit keragu-raguan dari komandan satpam saat kita ingin mengajukan penelitian dengan subjek seluruh satpam yang ada di Kampus UIN. Selang beberapa waktu peneliti mampu meyakinkan komandan satpam dan penelitianpun bisa diterima.

Kegiatan satpam yang tergolong padat membuat penyebaran skala yang peneliti kira 1 minggu selesai menjadi molor hingga 3 minggu, hal ini disebabkan adanya beberapa kegiatan kampus yang membuat komandan satpam harus membagi waktunya saat itu. Tetapi, akhirnya hambatan yang ada mampu teratasi dengan baik atas bantuan beberapa pihak saat itu. Dan hasil skala penelitian sudah ada di tangan peneliti pada tanggal 15 April 2016 jam 15.00 WIB secara lengkap.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilakukan beberapa pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian yang didasarkan pada asumsi bahwa skor subjek penelitian terdistribusi secara normal (Azwar,2006). Kriterianya terbagi atas lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Sehingga, didapatkan hasil mean (M) dan standar deviasi (SD)

masing-masing variabel. Variabel kinerja kerja memiliki $M = 39,65$ dan $SD = 10,882$, sedangkan variabel *shift* kerja dengan $M = 35,48$ dan $SD = 9,011$.

Pada tabel akan dideskripsikan kategorisasi subjek penelitian pada kedua variabel yaitu *shift* kerja dan kinerja kerja sebagaimana dijelaskan pada Tabel.

4.3.

Tabel. 4.3. Kategorisasi Skor Subjek

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Kinerja Satpam (Y)	<input type="checkbox"/> Sangat Tinggi	4 Satpam	7,7%
	<input type="checkbox"/> Tinggi	12 Satpam	23,1%
	<input type="checkbox"/> Sedang	18 Satpam	34,6%
	<input type="checkbox"/> Rendah	15 Satpam	28,8%
	<input type="checkbox"/> Sangat Rendah	3 Satpam	5,8%
Peran Shift Kerja (X)	<input type="checkbox"/> Sangat Tinggi	5 Satpam	9,5%
	<input type="checkbox"/> Tinggi	10 Satpam	19,2%
	<input type="checkbox"/> Sedang	20 Satpam	38,5%
	<input type="checkbox"/> Rendah	16 Satpam	30,8%
	<input type="checkbox"/> Sangat Rendah	1 Satpam	1,9%

1. Hasil Uji Analisis

a. Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas dari skala yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena $> 0,6$. Berikutnya dapat dilihat secara ringkas pada Tabel. 4.4.

Tabel. 4.4. Ringkasan Hasil Uji Reabilitas

Skala	Jumlah item Valid	Koefisien alpha
Kinerja Satpam (Variabel Y)	16	0,935
Peran <i>Shift</i> kerja (Variabel X)	14	0,911

b. Uji Validitas

a) Skala Kinerja Karyawan

Hasil analisis terhadap 16 item skala kinerja karyawan menunjukkan bahwa koefisien korelasi item total bergerak antara 0,509 – 0,807 (Lampiran). Berdasarkan hasil analisis tersebut tidak ada item yang gugur dan 16 item dinyatakan valid dengan mengacu pada daya beda kurang dari 0,3 sebagaimana ditunjukkan pada Tabel. 4.5.

Tabel. 4.5. Sebaran item skala kinerja satpam

No	Aspek	Indikator perilaku	Item Valid	Item Gugur
1.	Efektifitas	<ul style="list-style-type: none"> Kerja untuk mendapat keuntungan organisasi 	1,8,9	-
2.	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> Bekerja dengan sungguh-sungguh 	2,10	-
		<ul style="list-style-type: none"> Kerja untuk berani mengambil resiko 	3,11	-
3.	Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> Patuh dengan segala aturan yang ada 	4,12	-
		<ul style="list-style-type: none"> Menghargai waktu 	5,13	-
4.	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> Kerja untuk mencapai tujuan 	6,14,16	-
		<ul style="list-style-type: none"> Kerja untuk mencapai target sebanyak mungkin 	7,15	-

a) Skala *Shift* Kerja

Hasil analisis terhadap 14 item skala *shift* kerja menunjukkan bahwa koefisien korelasi item total bergerak antara 0,404 – 0,774 (lampiran). Berdasarkan hasil analisis tersebut semua item valid dengan mengacu pada daya beda kurang dari 0,3. Hasil dari sebaran item-item yang gugur dan yang valid tersebut dapat dilihat sebagaimana pada Tabel. 4.6.

Tabel. 4.6. Sebaran item skala peran *shift* kerja

No	Aspek	Indikator perilaku	Item Valid	Item Gugur
1	Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> Kantung mata mata terlihat hitam karena perubahan waktu tidur 	1,7	-
2	Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> Mudah sakit Capek/ lelah 	2, 8 3, 4, 9, 10, 13	-
3	Domestik dan sosial	<ul style="list-style-type: none"> Sosialisasi pekerjaan 	5, 6, 11, 12, 14	-

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorof-Smirnof dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorof-Smirnof $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi (Sulaiman, 2001).

Ringkasan serta penjelasan hasil uji normalitas kedua skala yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat sebagaimana pada tabel 4.7.

Tabel. 4.7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-S-Z	P	Keterangan
Kinerja Satpam (Y)	0,833	0,491	Normal
Peran <i>Shift</i> Kerja (X)	0,847	0,470	Normal

Berdasarkan tabel hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal sebab p (Asymp. Sig. (2-tailed)) $> 0,05$ dan Kolmogorov-Sminov $Z < 1,97$.

b. Uji Linieritas

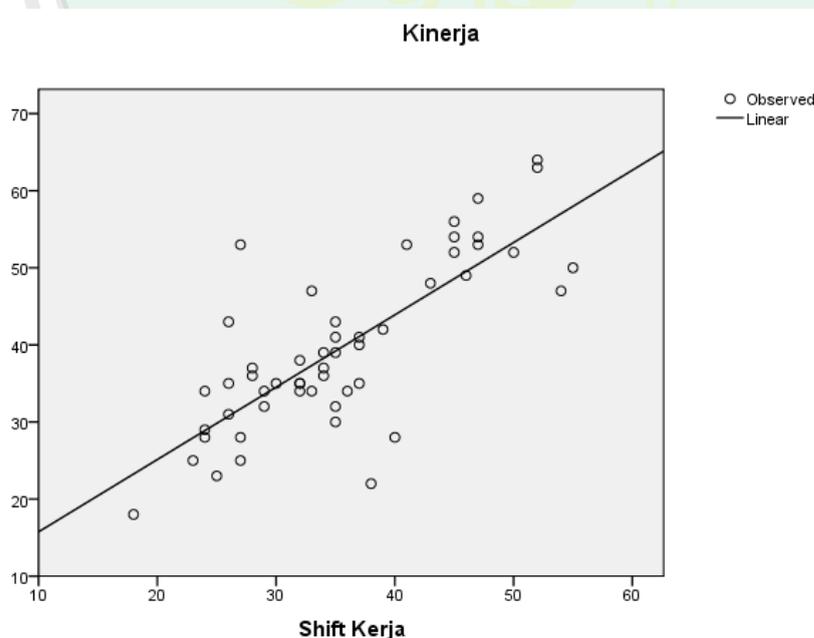
Uji linieritas diuji dengan menggunakan *Compare Means test for linearity* dengan bantuan perangkat lunak SPSS *for Windows* 17.00. Uji asumsi klasik jenis ini dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai peran linier

atau tidak. Uji linieritas dipergunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linier antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Uji linieritas dapat menggunakan uji Durbin-Watson (Sulaiman, 2001). Kurva linier dapat terbentuk apabila setiap kenaikan/penurunan variabel bebas (prediktor) diikuti pula oleh kenaikan/ penurunan variabel tergantung (kriteria). Data dikatakan linier apabila pada kolom linierity nilai probabilitas atau $p < 0,05$. Berdasarkan pengujian didapatkan hasil uji dari data linier dapat dilihat pada tabel. 4.8.

Tabel. 4.8. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	p	Keterangan
Peran <i>Shift</i> Kerja (X) dengan Kinerja Satpam (Y)	76,160	0,000	Linier

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas di atas dapat diketahui bahwa variabel *Shift* kerja membentuk kurva linier terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai $p < 0,05$. Sementara gambaran dari beberapa hasil uji dapat dilihat sebagaimana ditunjukkan pada Gambar. 4.4.



Gambar. 4.4. Grafik Uji Normalitas dan Linieritas

3. Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah ada peran positif antara *Shift* Kerja dan kinerja Satpam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Ringkasan hasil analisis regresi ganda dalam rangka menguji hipotesis tersebut dapat dilihat pada sebagaimana tabel. 4.9.

Tabel. 4.9. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Uji Hipotesis

Peran antar Variabel	r_{xy}	r^2	p
X dan Y	0,777	0,604	0,000

Jadi karena $p (0,000) < 0,05$ maka hipotesis diterima bahkan bisa dikatakan sangat signifikan karena $p < 0,01$, artinya ada peran positif antara *Shift* Kerja dengan Kinerja Satpam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. dengan $r_{xy} = 0,777$ Adapun daya prediksi sebesar 60,4% *Shift* Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Satpam, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (yang dapat dilihat dari $r^2 = 39,6\%$).

C. Analisis Data

1. Kinerja Satpam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Setelah peneliti melakukan kategorisasi kinerja satpam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan sampel sebanyak 52 satpam, terdapat kinerja karyawan pada satpam dengan skor presentasi frekuensi terbesar ada pada kategori sedang yakni 34,6%, berarti sebanyak 18 Satpam dari total sampel. Untuk kategori sangat rendah memiliki kuantitas yang paling sedikit yakni dengan kategori frekuensi sebesar 5,8% yaitu berarti sejumlah 3 satpam. Untuk kategori sangat tinggi memiliki kuantitas yang paling rendah kedua setelah kategori sangat rendah yaitu dengan frekuensi sebesar 7,7% dengan karyawan sebanyak 4 satpam. Kemudian untuk kategori rendah memiliki kuantitas paling tinggi kedua setelah kategori sedang, yaitu dengan frekuensi sebesar 28,8% dengan jumlah 15 satpam. Sementara itu, untuk kategori yang kelima yaitu kategori tinggi memiliki kuantitas paling tinggi ketiga setelah kategori rendah yaitu sebesar 23,1% dengan jumlah 12 satpam.

Rivai, *et al* (Sinambela, 2012) menjelaskan kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada



proses, dimana selama pelaksanaannya pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Pada dasarnya penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Noviansyah & Zunaidah, 2011).

Satpam UIN dengan mayoritas kategori sedang merupakan bentuk sisi positif yang terjadi dalam lingkup kampus atau instansi yang berada dalam naungan organisasi tersebut. Dengan kinerja yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang begitu besar dalam menciptakan suatu tujuan yang ada dalam tempat kerjanya. Kinerja satpam sangat dibutuhkan demi tercapainya keamanan, ketentraman dan menjadi perisai atau pelindung dari setiap ancaman/gangguan baik yang berasal dari luar maupun dalam perusahaan. Kinerja karyawan ini sendiri bisa nampak dari beberapa aspek yang sudah disebutkan oleh Suyadi Prawirosentono (2008) yang mendukung adanya peran positif antara kinerja karyawan yang terjadi dilihat dari efektifitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Bahwa, setiap efektifitas yang ada bisa dicapai dengan kebutuhan yang sudah direncanakan dengan baik dan benar sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut, adanya rasa tanggung jawab yang menjadi wewenang dasar kepemilikan dari masing-masing individu untuk melakukan tugasnya. Disiplin dalam segala ketaatan yang sudah di berikan melalui perjanjian kerja yang sudah di atur dalam organisasi/tempat mereka bekerja, serta inisiatif yang berkaitan erat dengan

pemikiran dan kreatif dalam bentuk ide guna untuk memajukan organisasi tersebut yang mana hal tersebut mampu menjadi tujuan/langkah utama terciptanya kinerja kerja yang positif dalam setiap organisasi atau dunia kerja yang sudah ada.

Kinerja satpam nampak terlihat dari beberapa bentuk kerja yang sudah dilakukan dengan melihat hasil beberapa pemaparan kasus diantaranya penangkapan kasus pencurian motor yang ada disekitar kampus, penangkapan tindak asusila yang dilakukakan oleh mahasiswa UIN semester akhir, penangkapan mahasiswa yang berusaha mesum diwilayah kampus, menemukan beberapa mahasiswa yang berusaha mencorat – coret tembok sekitar kampus dan lain sebagainya. Upaya satpam dalam menangani kasus tersebut memberikan pengertian akan tingginya kinerja satpam dalam melakukan kewajiban kerja yang dimilikinya serta, adanya inisiatif kelompok yang baik dalam menyelesaikan beberapa kasus yang ada.

2. Shift Kerja Satpam di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Setelah peneliti melakukan kategorisasi *shift* kerja di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan sampel sebanyak 52 satpam, terdapat *shift* kerja pada satpam dengan skor presentasi frekuensi terbesar ada pada kategori sedang yakni 38,5%, berarti sebanyak 20 Satpam dari total sampel. Untuk kategori sangat rendah memiliki kuantitas yang paling sedikit yakni dengan kategori frekuensi sebesar 1,9% yaitu berarti sejumlah 1 satpam. Untuk kategori sangat tinggi memiliki kuantitas yang paling rendah kedua setelah kategori sangat rendah yaitu dengan frekuensi sebesar 5,8% dengan

karyawan sebanyak 3 satpam. Kemudian untuk kategori rendah memiliki kuantitas paling tinggi kedua setelah kategori sedang, yaitu dengan frekuensi sebesar 30,8% dengan jumlah 16 satpam. Sementara itu, untuk kategori yang kelima yaitu kategori tinggi memiliki kuantitas paling tinggi ketiga setelah kategori rendah yaitu sebesar 19,2% dengan jumlah 10 satpam.

Hal ini menunjukkan bahwasanya *shift* kerja dinilai sedang di wilayah kampus UIN dalam kinerja satpam yang sudah ada. Salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien adalah dengan menerapkan *shift* kerja. Bagi seorang pekerja, *shift* kerja berarti berada pada lokasi kerja yang sama, baik teratur pada saat yang sama (*shift* kontinue) atau *shift* kerja yang berlainan (*shift* kerja rotasi). *Shift* kerja berbeda dengan hari kerja biasa, pekerjaan dikerjakan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan *shift* kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari (Joko, Titin & Sigit. 2012:33).

Dalam kampus UIN *shift* kerja yang diterapkan dalam kinerja satpam terbagi menjadi 3 *shift* yaitu pagi, siang, dan malam. Hal ini tentunya akan dipengaruhi melalui beberapa faktor yang berkaitan dengan tipe pekerjaan yang dilakukan, sistem *shift* yang berpengaruh pada *chircadian rhythms* dan tipe pekerja yang dilihat dari segi usia dan jenis kelaminnya. *Shift* kerja bukan menjadi suatu beban akan sebuah pekerjaan yang dilakukan, dengan jumlah satpam UIN yang tergolong minim mampu membuat suatu perubahan yang positif dari hasil kinerja yang sudah dilakukan, penjagaan keamanan dan

beberapa upaya mencegah kejahatan menjadi wujud tanggung jawab yang dimiliki oleh para satpam UIN. Penelitian ini juga mendukung adanya hubungan positif antara *shift* kerja dan kinerja kerja oleh Adnan (Venny, 2014). Hasil kinerja yang baik akan dihasilkan saat tuntutan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan perlakuan yang sesuai. ada 3 aspek *shift* kerja yang dianggap penting dalam pengembangan *shift* kerja, yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek domestik dan sosial (Maurits dan Widodo, 2009).

Secara umum yang dimaksud dengan *shift* kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Namun demikian adapula definisi yang lebih operasional dengan menyebutkan jenis *shift* kerja tersebut. *Shift* kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen atau sering pada jam kerja yang tidak teratur (Kuswadi, 1997). Tidak semua *shift* kerja berpengaruh negatif pada kinerja kerja pegawai. Namun, segi positif juga mampu terjadi seperti dalam penelitian Adnan (Venny, 2014:132).

Shift kerja pada satpam UIN terbagi menjadi tiga *shift* diantaranya *shift* pagi yang berkisar antara jam 06.30 – 14.30, *shift* siang yang berkisar antara jam 14.30 – 22.30 dan *shift* malam yang berkisar antara jam 22.30 – 06.30. ketiga *shift* tersebut menjadi acuan dasar dalam menerapkan sistem penjagaan untuk para satpam kedua kampus yaitu kampus pusat dan pasca sarjana. Sehingga, dari 53 satpam tersebut memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam melakukan tugasnya. Aspek – aspek yang mendasari *shift* kerja

menjadikan satpam pribadi yang dituntut untuk lebih memahami dunia kerja dan kondisi diri serta lingkungan dengan baik.

3. Peran *Shift* Kerja di dalam Kinerja Satpam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan proses serta hasil yang diharapkan dalam terciptanya upaya yang akan terjadi dalam setiap perusahaan atau organisasi yang terkait didalamnya. Semua berasal dari masing-masing individu yang ada, hal tersebut terkadang muncul dari segi internal dan eksternal dari diri dan lingkungannya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan karena kinerja karyawan inilah yang menjadi acuan dari meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faustino Gomes (Rakhmat, 2006) menjelaskan Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *management by objective* (MBO). Keuntungan pengukuran kinerja karyawan seperti ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur.

Shift kerja merupakan bentuk sistem pekerjaan yang menjadi suatu strategi kerja dalam menciptakan kinerja kerja yang dihasilkan. Yang mana pemikiran tersebut muncul karena ingin meningkatkan hasil produktivitas perusahaan secara maksimal dan efisien. Venny (2014) menunjukkan bahwa *shift* kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya *shift* kerja tidak menjadi beban yang begitu diperhitungkan karena hal

tersebut secara tidak langsung sudah menjadi kebiasaan yang menjadi sebuah tanggung jawab yang harus dikerjakan.

Dari kesimpulan tersebut bisa dikatakan bahwa *shift* kerja mengungkap seberapa penting strategi kerja berpengaruh pada kinerja kerja yang dihasilkan. Dengan demikian peran penting dari *shift* kerja adalah menciptakan suatu perubahan melalui strategi kerja dalam meningkatkan kinerja pekerja. Hal yang paling mendasar dari peran *shift* kerja yaitu pengaruh dari ketiga aspek *shift* yang tidak begitu dipermasalahkan sehingga kinerja satpam mampu terlihat dengan beberapa bentuk kinerja yang sudah dihasilkan. Proses kinerja yang dilakukan oleh satpam UIN menjadikan tolak ukur keberhasilan dari suatu upaya belajar untuk mencapai suatu efektifitas, tanggung jawab dan disiplin kerja yang tinggi dengan di bantu inisiatif yang baik dari para satpam.

Diketahui dari *Adjusted R Square* yang dihasilkan dari *SPSS for windows* 17.00 bahwa variable *Shift* Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Satpam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebesar 77,7% dan pengaruh sebesar 60,4% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisa data dan pembahasan atas hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja kerja yang dimiliki oleh satpam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menunjukkan kategori sedang dengan hasil presentase 34,6 % sebanyak 18 satpam. Hal ini merujuk kepada bentuk sisi positif dari tingginya kinerja satpam yang dilihat dari segi efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif yang dimilikinya.
2. *Shift* kerja yang terjadi pada satpam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terbagi menjadi tiga bagian, yaitu pagi, siang dan malam. Kategorisasi yang di peroleh menunjukkan pada tingkat sedang dengan hasil presentase 38,5 % sebanyak 20 satpam. yang artinya tidak ada pengaruh *shift* kerja dalam pelaksanaan kinerja yang dilakukan dengan melihat aspek fisiologis, psikologis, domestik dan sosial satpam.
3. *Shift* kerja mengungkap seberapa penting strategi kerja berpengaruh pada kinerja kerja yang dihasilkan dan hasil kinerja satpam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang bisa dilihat dari hasil korelasi yang positif ($r_{xy} 0,777$). Artinya, peran kinerja karyawan dengan *shift* kerja adalah positif signifikan dengan mendapatkan nilai 0,000 dan nilai signifikansinya adalah dibawah atau lebih kecil dari 0,05 atau bisa dikatakan sangat signifikan sebab lebih kecil juga dari 0,01. Jadi dari

hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat peran positif antara *shift* kerja dan kinerja karyawan di satpam UIN Maliki Malang dengan prosentase 77,7% dan daya prediksi untuk pengaruh sebesar 60,4% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 39,6%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan atau masukan untuk keilmuan psikologi khususnya teori tentang *shift* kerja dengan kinerja satpam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bagi kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. diharapkan memberikan apresiasi terhadap hasil kinerja satpam yang sudah terlihat dampaknya. Hal ini nampak dari minimnya jumlah satpam yang ada namun masih bisa melakukan tugasnya dengan baik meskipun didalamnya ada strategi *shift* kerja yang mengikatnya.
3. Satpam UIN lebih bisa bertanggung jawab dengan segala resiko yang ada tanpa melihat suatu tekanan dari *Shift* kerja yang terjadi dalam lingkungan kerjanya. Sehingga, kinerja yang dihasilkan lebih baik lagi.
4. Diharapkan untuk penelitian lebih lanjut seorang peneliti mampu mengembangkan tema penelitian ini lebih mendalam lagi baik dilihat dari segi manfaat, kegunaan, serta pengembangan ilmu yang akan diperluas dalam bidang psikologi maupun bidang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram. M Aldluny. 2010. *Time Habit Kebiasaan Efektif Mengelola Waaktu*. Yogyakarta: Pustaka marwa Cet.1
- Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2005. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Azwar, Saifudin M.A, *Metode penelitian*, 2013. Yogyakarta : Pustaka pelajar
- Azwar, Saifudin M.A, *Dasar-dasar Psikometri*, 2012. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Azwar, Saifudin M.A, 2006. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Azwar, Saifudin M.A, 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- A.Leonardo, Madiono Sutanto Eddy. 2013. *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya*, No.3/1/2013
- Ariestha, Ricky & Paul. 2013. *Perbedaan Kelelahan Kerjaa Pada Karyawan Shit Pagi, Sore dan Malam Di ruang Central PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTENGGGO Sektor Minahasa Pembangkit Listrik Tenaga Diesel Bitung*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi: Manado
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta:PT Rineka Cipta. Senenan Jepara, 21
- Arikunto, S. (2002). *Manajemen Penelitian*. Jakarta:PT Rineka Cipta
- Danim, Sudarman. 2004. *Metode Penelitian untuk Ilmu-ilmu perilaku*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Darma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja falsfah teori dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Departemen Agama. 2008. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV Penerbit Diponegoro
- Dunham. 2007. *Shift Work : A Review and Theoretical Analysis*. Academy of Management Review- October 1977
- F.Saftarina, L.Hasanah. 2014. *Hubungan Shift kerja dengan Gangguan Pola Tidur pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung 2013*, No.2/2/2014
- Iksan, M. R. (2013). *Analisis pengaruh faktor-faktor kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) KCU Makassar*.96

- Ingvild, Bente, Nils dkk. 2012. *Individual, situation and lifestyle factors related to shift work tolerance among nurses who are new to and experienced in night work tolerance among nurses who are new to and experienced in night work.*
- Kartono, Kartini. 1996. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar maju
- Khairul L. Akhir. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nuantara IV (Persero Medan)*. (Tesis). Universitas Sumatra Utara: Medan
- Kodrat, K.Y. 2009. *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Terjadinya Kelelahan pada Pekerja Pabrik Kelapa Sawit PT. X Labuhan Batu, (Tesis)*. Universitas Sumatra Utara: Medan.
- Kuswadi, S.1997. *Pengaturan Tidur Pekerja Shift, Cermin Dunia Kedokteran*, No. 116/1997, 52-48.
- Marchelia, Venny (2014). *Stres kerja di tinjau dari shift kerja pada karyawan*. Jurnal ilmiah psikologi terapan, 02(01),130-142
- Mauli, Mujiono & Rusmida. 2012. *Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen POLTEKNIK Negeri Bengkalis): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Vol.1 No.1 Hlmn 10-18*
- Maurits, Widodo. 2008. *Faktor dan Penjadwalan Shift Kerja. Teknoin*. Vol.13 No.2 Hal 11-22
- Nadia, Sami'an. 2013. *Perbedaan stres kerja ditinjau dari shift kerja perawat di RSUD Dr.Soetomo Surabaya*. No.1/2/2013
- Noviansyah & Zunaidah. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*
- Nugroho Rakhmat. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. BANK Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)*. (Tesis). Universitas Diponegoro: Semarang
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007
- Profil Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (2016,17 dan Maret)
- Purwati.S. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Anindya Mitra International Yogyakarta*. Universitas Ahmad Dahlan

- Rahmawati. A. 2015. *Pengaruh Work-Family Conflict dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta*. (Skripsi) Universitas Negeri Yogyakarta.
- R.L Mathis dan J.H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2002. Jakarta: Salemba empat
- Ridho, A. (2006). *Handout Psikometri*. Malang: UIN Malang (tidak diterbitkan)
- Ruky. Achmad S. 2001. *Sistem Management Kinerja (Performance Management System). Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Patiran. Andarias. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (The Analysis Of Factors wich influence the Performance of Civil Goverment Employees)*
- Prawirosentono, S 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*,. Yogyakarta, BPFE
- Prawirosentono, S .2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, BPFE
- Satrio. Pramanos. 2015. *Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. (Skripsi) Universitas Negeri Yogyakarta
- Sinambela, L.P (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sulaiman, Wahid.2001. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Susetyo, Oesman & Sudharman. 2012. *Pengaruh shift kerja terhadap kelelahan karyawan dengan metode Bourdon Wiersma dan 30 items of rating scale*. No.1/5/2012 hal.32-39
- Supriyadi M. 2010. *Membangun Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada PT. ASTRA International Di Semarang*.
- Sutrisno, Hadi (2000). *Metodologi Reseach. Jikid II*. Yogyakarta: Andi
- Uno, Lamatango. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- UU No.13 Tahun 2003
- Wayan I.J. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. (Tesis). Universitas Udayana: Denpasar
- Widayat & Arullah (2002). *Riset Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- <http://www.Penjadwalan.Shift.Kerja.htm> (diambil tanggal 19/01/2016 pukul: 21.57 WIB Dedy Londong. (2012). *Penjadwalan Shift Kerja*

<http://securityindoplywood.blogspot.com/2014/02/pedoman-pelaksanaan-tugas-satuan.html> (Pedoman pelaksanaan tugas satuan pengamanan Satpam_Security indoplywood Samarinda (Diunduh Pada Tanggal 17 Maret 2016 Pukul 13.27)

https://id.wikipedia.org/Profil_UIN_Maliki_Malang.html (Diunduh Pada Tanggal 09 Maret 2016 Pukul 12.21 WIB)



No	NAMA	ITEM																													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	SAMSUL HARIADI	3	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1
2	IRFAN	3	2	1	3	1	3	2	1	4	4	2	3	1	2	4	2	3	2	2	4	2	1	3	2	3	2	2	1	2	3
3	AGUNG YOSEP	4	2	3	1	3	2	4	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	1	2	2	3	2	4	2	1	3	4	2	2	3
4	AGUS DANI W	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4
5	SAWITO WIYONO	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3
6	IWAN S.	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4	3	1	1	1	2	2	1	2	1	
7	ULFA HALIMAH (P)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
8	RISIEN	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
9	MARDIANA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
10	LIKKEN (P)	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
11	SANTOSO	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1
12	HENDRI	1	1	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	1
13	FERRY	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2
14	SISWANTO	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
15	NUR ICHWAN	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	4	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1
16	RULLY NS	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2
17	INDRATO	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1
18	FAQIH	2	3	2	1	4	2	3	1	2	3	1	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	4	2	4	2
19	AFFANDY	2	3	2	1	3	2	3	1	2	4	2	1	2	3	2	2	1	3	2	4	3	2	1	2	2	3	2	1	1	3
20	FATTAH	4	2	3	2	3	1	4	3	2	3	2	1	2	4	4	2	2	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	4	2
21	ANDRIYANTO	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	4	4	2	1	3	2	3	1	4	4	2	3	1	2	3	2	4	1
22	JOKO P	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2
23	M. SHAIFUL	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3
24	SUTIKNO	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3
25	JOKO PRAYETNO	3	3	4	4	3	4	3	4	2	1	2	3	2	1	2	2	4	4	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	4
26	WAHYUDI	4	3	2	1	3	2	2	2	3	4	2	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2
27	SANTOS	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
28	GALUH	3	3	2	2	4	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	4	3	2	1	1	1	2	3	4	3	2	1	4	3

No	NAMA	ITEM																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
29	BAMBANG HERRY	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
30	RONI	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
31	AGUS DL	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3
32	IMAM S	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	
33	IWAN	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	
34	HENDRA	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	
35	RUSMAN	3	1	1	1	1	1	3	1	2	3	2	2	1	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	
36	MAK'RUF	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	
37	SANTOS	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
38	RATNO	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	SANTOSO	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	
40	SIDIK UTOMO	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	
41	TATOK WIYONO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	
42	UGI NOVIANTORO	3	2	2	1	3	2	4	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	3	2	4	2	1	3	2	3	2	3	2	
43	AGUS DWIL.	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	1	
44	ELVIN	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
45	TRI NANDA	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	
46	GATOT NUR CAHYONO	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	
47	YANUAR	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	
48	IPUNG	2	2	2	1	3	3	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	
49	WARTONO	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	
50	MADEKUS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	4	4	4	
51	KIKI	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
52	YUSUF	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	2	3	2	

KETERANGAN: Item 1 - 16 = Kinerja Satpam

Item 17 – 30 = Peran *Shift* Kerja



LAMPIRAN

SKALA PSIKOLOGI

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah komentar dari setiap pernyataan secara jujur dengan cara memberi tanda **cek/cek list** (✓) pada kolom komentar yang **sesuai dengan kondisi Anda**. **Tidak ada** komentar yang dianggap **salah, benar, baik** maupun **buruk**. Semua komentar dianggap benar asal sesuai dengan kondisi yang Anda alami selama ini.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

SKALA 1

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa di tempat kerja ini sudah bisa bekerja sesuai dengan tuntutan.				
2.	Selama bekerja ditempat ini, saya merasa sudah melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh				
3.	Saat saya berbuat salah, saya siap menerima hukuman dari atasan				
4.	Saya mematuhi aturan yang ada				
5.	Menurut saya, selama bekerja di tempat ini saya merasa sudah bisa mengatur waktu dengan baik.				
6.	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik				
7.	Menurut saya, saya sudah melakukan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
8.	Menurut saya, selama bekerja di tempat ini saya telah memberikan banyak manfaat.				
9.	Suasana kampus yang aman akan menjadi hal utama dalam tugas saya.				
10.	Rintangan yang ada di tempat kerja, akan saya hadapi selagi saya mampu.				
11.	Saya siap menghadapi tugas apapun yang atasan berikan di tempat kerja.				
12.	Saya mencoba melakukan yang terbaik selagi saya mampu.				
13.	Selama bekerja di tempat ini, saya mencoba untuk tidak datang terlambat.				
14.	Saya merasa hasil kerja yang saya lakukan di tempat kerja ini sudah optimal				
15.	Pekerjaan yang berat tidak membuat saya takut untuk terus menjalaninya.				
16.	Saya bekerja demi terciptanya keamanan di tempat kerja				

SKALA 2

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Dengan pembagian waktu kerja yang sudah ditentukan membuat saya sudah terbiasa dengan pola tidur saya				
2.	Saya merasa sehat-sehat saja meskipun ada pembagian waktu kerja di tempat kerja yang saya tempati.				
3.	Apabila saya ditempatkan pada waktu kerja yang berbeda-beda, saya tidak merasa lelah				
4.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi				
5.	Meskipun saya sibuk bekerja, saya masih mempunyai banyak teman diluar tempat kerja saya.				
6.	Keluarga saya mendukung setiap pekerjaan yang saya miliki				
7.	Selama bekerja, saya mampu menikmati waktu istirahat yang sudah diberikan.				
8.	Saya merasa sudah mampu menyesuaikan diri dengan kondisi dan lingkungan kerja.				
9.	Saya terbiasa dengan kondisi pembagian waktu kerja yang sudah ditentukan				
10.	Saya menikmati pekerjaan yang saya miliki				
11.	Meskipun bekerja, saya berusaha mengikuti setiap kegiatan kemasyarakatan diluar waktu kerja.				
12.	Saya mampu bergaul dengan beberapa staf dan karyawan yang ada di tempat kerja.				
13.	Saya tidak merasa tertekan dengan adanya pembagian waktu kerja.				
14.	Selama bekerja dalam lingkup kampus, saya cukup dikenal oleh beberapa mahasiswa.				

Lampiran SPSS

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Frequency Table

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	49	94.2	94.2	94.2
Perempuan	3	5.8	5.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptives

Frequency Table

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	52	18	64	39.65	10.882
Shift Kerja	52	18	55	35.48	9.011
Valid N (listwise)	52				

Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	3	5.8	5.8	5.8
Rendah	15	28.8	28.8	34.6
Sedang	18	34.6	34.6	69.2
Tinggi	12	23.1	23.1	92.3
Sangat Tinggi	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Shift_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	1	1.9	1.9	1.9
Rendah	16	30.8	30.8	32.7
Sedang	20	38.5	38.5	71.2
Tinggi	10	19.2	19.2	90.4
Sangat Tinggi	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Kategori	X	Y
Sangat Rendah	$X \leq 21,96$	23,33
Rendah	$21,96 < X \leq 30,97$	$23,33 < X \leq 34,21$
Sedang	$30,97 < X \leq 39,99$	$34,21 < X \leq 45,09$
Tinggi	$39,99 < X \leq 49$	$45,09 < X \leq 55,97$
Sangat Tinggi	49	55,97



3. Uji Validitas

Correlations

Kinerja Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.9808	105.862	.601	.933
VAR00002	37.1538	103.662	.745	.929
VAR00003	37.1538	102.172	.755	.929
VAR00004	37.3462	99.603	.807	.927
VAR00005	36.9808	106.019	.642	.932
VAR00006	37.1538	104.682	.747	.929
VAR00007	37.0769	106.817	.586	.933
VAR00008	37.4423	102.565	.771	.928
VAR00009	37.2308	102.377	.746	.929
VAR00010	37.1731	105.754	.568	.934
VAR00011	37.3077	104.884	.668	.931
VAR00012	37.3462	103.956	.675	.931
VAR00013	37.2500	103.407	.650	.932
VAR00014	36.9423	106.369	.579	.933
VAR00015	37.0192	107.000	.598	.933
VAR00016	37.2500	107.446	.509	.935

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.6538	118.427	10.88241	16

Shift Kerja (X)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00017	32.8846	73.830	.404	.913
VAR00018	32.8269	70.381	.608	.906
VAR00019	32.9038	68.912	.774	.900
VAR00020	32.7692	71.436	.594	.906
VAR00021	32.8462	71.701	.534	.908
VAR00022	32.9423	71.153	.611	.906
VAR00023	33.0192	68.960	.693	.902
VAR00024	33.1538	71.466	.585	.907
VAR00025	33.0962	68.951	.638	.905
VAR00026	33.0192	71.000	.705	.903
VAR00027	32.8269	71.087	.577	.907
VAR00028	33.1538	69.780	.667	.903
VAR00029	32.7500	70.466	.599	.906
VAR00030	33.0577	67.702	.714	.901

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35.4808	81.196	9.01087	14

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Variabel Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	16

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabilitas Variabel X

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	14

5. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Shift Kerja	Kinerja
N		52	52
Normal Parameters ^a	Mean	35.48	39.65
	Std. Deviation	9.011	10.882
Most Extreme Differences	Absolute	.117	.116
	Positive	.117	.116
	Negative	-.085	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.847	.833
Asymp. Sig. (2-tailed)		.470	.491
a. Test distribution is Normal.			

--	--

6. Uji Linieritas

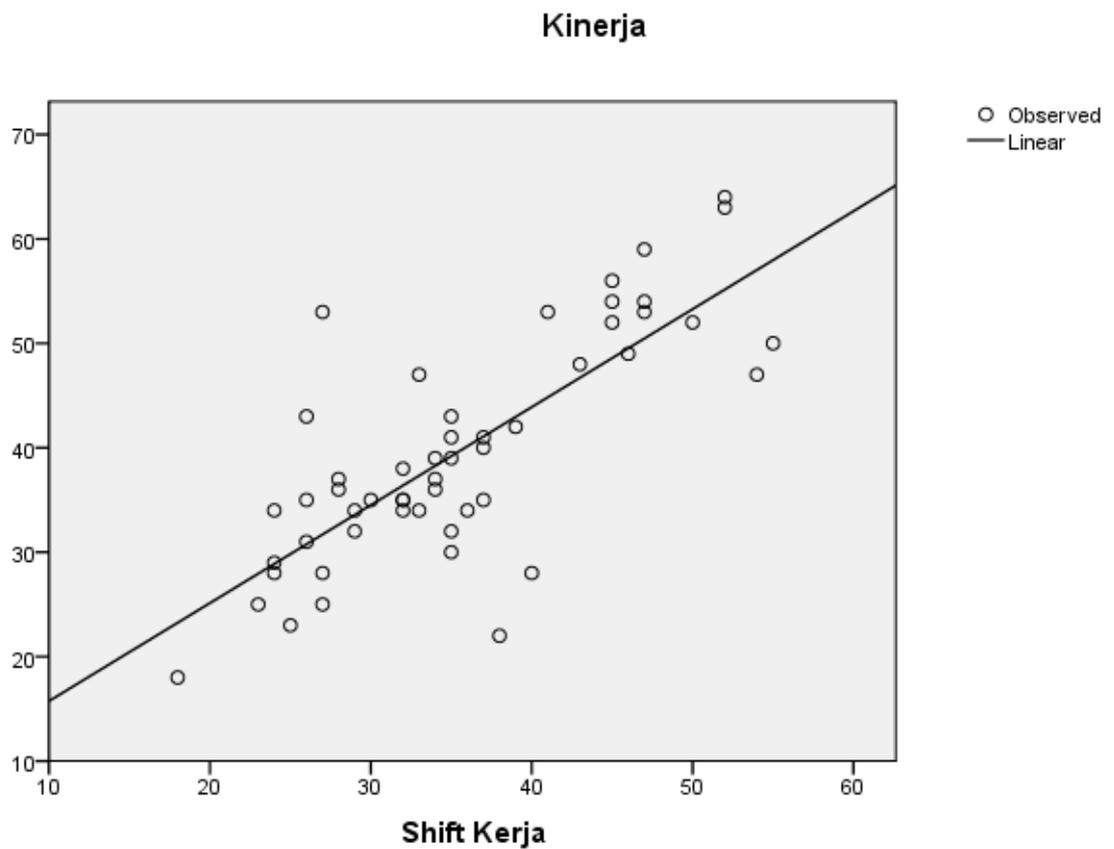
Curve Fit

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kinerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.604	76.160	1	50	.000	6.361	.938

The independent variable is Shift Kerja.



7. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Shift Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.596	6.919

a. Predictors: (Constant), Shift Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3646.070	1	3646.070	76.160	.000 ^a
	Residual	2393.699	50	47.874		
	Total	6039.769	51			

a. Predictors: (Constant), Shift Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.361	3.934		1.617	.112
	Shift Kerja	.938	.108	.777	8.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

