

**ANALISIS DAMPAK SISTEM KERJA *SHIFT* TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA DENGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL  
*INTERVENING***

**(Studi pada SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung)**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Farikha Alfa Firyanti  
NIM : 18510184**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**ANALISIS DAMPAK SISTEM KERJA *SHIFT* TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA DENGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL  
*INTERVENING***

**(Studi pada SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

**Farikha Alfa Firyanti  
NIM : 18510184**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

Analisis Dampak Sistem Kerja Shift terhadap Produktivitas Kerja dengan Beban Kerja dan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung)

## **SKRIPSI**

Oleh

**FARIKHA ALFA FIRYANTI**

NIM : 18510184

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Desember 2024

**Dosen Pembimbing,**



**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M**

**NIP. 19750426201608012042**

## LEMBAR PENGESAHAN

Analisis Dampak Sistem Kerja *Shift* terhadap Produktivitas Kerja dengan Beban Kerja dan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung)

### SKRIPSI

Oleh

**FARIKHAALFA FIRYANTI**

NIM : 18510184

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Samana Manajemen (S.M.) Pada 24  
Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

**Syahirul Alim, M.M**

NIP. 197712232009121002

2 Anggota Penguji

**Dr. Yayuk Sri Rahayu, M.M**

NIP. 197708262008012011

3 Sekretaris Penguji

**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M**

NIP. 19750426201608012042

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Farikha Alfa Firyanti

NIM : 18510184

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**ANALISIS DAMPAK SISTEM KERJA *SHIFT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI PADA SPBU MAYANGKARA KABUPATEN TULUNGAGUNG)** merupakan hasil karya pribadi, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, hal tersebut bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Tulungagung, 28 Januari 2025

Hormat saya,



Farikha Alfa Firyanti

18510184

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Bismillah . . . .*

*Puji syukur kehadiran Allah SWT, Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang . . . .*

*Saya persembahkan sebuah karya kecil saya ini kepada orang-orang yang selalu memberikan semangat serta senantiasa memanjatkan do'a terbaik di dalam setiap langkah saya tanpa pernah mengenal rasa lelah . . .*

*Ayah saya Muhamad Dopir dan Ibu saya Endang Suryatiningsih yang senantiasa menerima segala kekurangan yang saya miliki, menguatkan saya, membantu saya untuk bangkit di saat saya terpuruk dan kesulitan untuk berdiri kembali tanpa pernah mengeluh sekalipun . . . serta yang selalu memunajatkan do'a untuk kebaikan, kesehatan, dan kesuksesan dalam setiap sujudnya . . . .*

*Semoga Allah senantiasa menjaga, melindungi, dan membalas setiap curahan kasih, pengorbanan, dan kebaikan yang telah mereka limpahkan,*

*Aamiin . . . .*

**MOTTO:**

*No matter how difficult the road will be in the future, never stop believing that there will  
always be a way to get through it*

(Sesulit apapun jalan yang akan dihadapi ke depannya, jangan pernah berhenti untuk percaya  
bahwa akan selalu ada cara untuk melaluinya)

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Dampak Sistem Kerja *Shift* terhadap Produktivitas Kerja dengan Beban Kerja dan Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung)”.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yaitu Din al-Islam.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini peneliti menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, hidayah, serta karunia dengan memperlancar proses pengerjaan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, dan masukan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua orang tua, Bapak Muhammad Dopir dan Ibu Endang Suryatiningsih, yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan yang tiada henti serta segala pengorbanan yang telah dilalui, baik secara moril maupun materil dalam mendidik dan menyertai perjalanan penelitian ini hingga dapat menyelesaikannya dengan baik.
8. Adik (Muhammad Faiz Ali Pasha), sepupu, dan sahabat yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang tiada henti agar penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

9. Pimpinan Mayangkara Group beserta jajarannya yang telah memberikan izin bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada salah satu unit usaha Mayangkara Group.
10. Bapak Muhammad Kholid, M.Pd.I selaku Wakil Direktur HRD Mayangkara Group yang telah banyak membantu melengkapi berbagai data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Bapak Nurrohman selaku Pimpinan SPBU Mayangkara Cabang Sumbergempol yang telah membantu melengkapi berbagai data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Seluruh karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian skripsi ini.
13. Teman-teman manajemen angkatan 2018 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa peneliti skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan dan perbaikan penulisan skripsi ini.

Peneliti berharap semoga skripsi yang sederhana ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta pengembangan ilmu dalam bidang ekonomi, khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>ABSTRAK ((Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Batasan Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Kajian Teoritis .....	26
2.2.1 Sistem Kerja <i>Shift</i> .....	26
2.2.1.1 Pengertian Sistem Kerja <i>Shift</i> .....	26
2.2.1.2 Jenis Sistem Kerja <i>Shift</i> .....	28

2.2.1.3 Indikator Sistem Kerja <i>Shift</i> .....	29
2.2.1.4 Kriteria Penggunaan Sistem Kerja <i>Shift</i> .....	29
2.2.1.5 Pembagian Sistem Kerja <i>Shift</i> yang Baik .....	30
2.2.1.6 Dampak Sistem Kerja <i>Shift</i> .....	32
2.2.1.7 Sistem Kerja <i>Shift</i> dalam Perspektif Islam .....	35
2.2.2 Beban Kerja .....	37
2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja .....	37
2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	39
2.2.2.3 Jenis Beban Kerja .....	39
2.2.2.4 Indikator Beban Kerja .....	40
2.2.2.5 Dampak Beban Kerja.....	41
2.2.2.6 Beban Kerja dalam Perspektif Islam .....	42
2.2.3 Stres Kerja .....	45
2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja .....	45
2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	46
2.2.3.3 Jenis Stres Kerja .....	47
2.2.3.4 Indikator Stres Kerja .....	47
2.2.3.5 Dampak Stres Kerja.....	48
2.2.3.6 Stres Kerja dalam Perspektif Islam .....	49
2.2.4 Produktivitas Kerja.....	51
2.2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	51
2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	52
2.2.4.3 Karakteristik Produktivitas Kerja .....	53
2.2.4.4 Indikator Produktivitas Kerja .....	54
2.2.4.5 Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam .....	55
2.3 Hubungan antar Variabel .....	57

2.3.1 Hubungan antara Sistem Kerja <i>Shift</i> terhadap Produktivitas Kerja.....	57
2.3.2 Hubungan antara Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	57
2.3.3 Hubungan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	58
2.3.4 Hubungan antara Sistem Kerja <i>Shift</i> terhadap Beban Kerja.....	59
2.3.5 Hubungan antara Sistem Kerja <i>Shift</i> terhadap Stres Kerja.....	59
2.3.6 Hubungan antara Sistem Kerja <i>Shift</i> terhadap Produktivitas Kerja melalui Beban Kerja ...	60
2.3.7 Hubungan antara Sistem Kerja <i>Shift</i> terhadap Produktivitas Kerja melalui Stres Kerja .....	61
2.4 Kerangka Berpikir .....	62
2.4.1 Model Konsep.....	62
2.4.2 Hipotesis Penelitian .....	62
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>63</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	63
3.2 Lokasi Penelitian.....	63
3.3 Populasi dan Sampel.....	64
3.3.1 Populasi.....	64
3.3.2 Sampel.....	64
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	64
3.5 Data dan Jenis Data.....	64
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	65
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	65
3.7.1 Variabel Penelitian.....	65
3.7.2 Definisi Operasional.....	66
3.8 Skala Pengukuran.....	68
3.9 Analisis Data.....	69
3.9.1 Analisis Deskriptif.....	69
3.9.2 Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	70

3.9.3 Model Pengukuran.....	70
3.9.3.1 Uji <i>Construct Validity</i> .....	70
3.9.3.2 Uji <i>Construct Reliability</i> .....	71
3.9.3 Model Struktural .....	72
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>73</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	73
4.1.1 Profil Mayangkara Group.....	73
4.1.1.1 Sejarah Mayangkara Group .....	73
4.1.1.2 Visi dan Misi.....	76
4.1.1.3 Unit Kerja SPBU Mayangkara Group di Wilayah Tulungagung .....	76
4.1.1.4 Unit Pendukung SPBU Mayangkara Group di Wilayah Tulungagung .....	76
4.1.1.5 Susunan Kepengurusan MSDM SPBU Mayangkara Group .....	79
4.1.1.6 Struktur Perusahaan di SPBU Mayangkara Group .....	79
4.1.2 Karakteristik Responden .....	80
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	80
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	81
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	82
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	83
4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Kerja.....	84
4.1.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja .....	84
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	85
4.1.3.1 Variabel Sistem Kerja <i>Shift</i> .....	85
4.1.3.2 Variabel Beban Kerja .....	87
4.1.3.3 Variabel Stres Kerja.....	90
4.1.3.4 Variabel Produktivitas Kerja .....	97
4.1.4 Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	102

4.1.4.1 <i>Discriminant Validity</i> .....	102
4.1.4.2 <i>Composite Reliability</i> .....	106
4.1.4.3 <i>Convergent Validity</i> .....	107
4.1.5 Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	112
4.1.5.1 <i>Goodness of Fit Model</i> .....	112
4.1.5.2 Pengujian Jalur Langsung .....	113
4.1.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis .....	114
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian .....	118
4.2.1 Pembahasan Pengaruh Sistem Kerja <i>Shift</i> terhadap Produktivitas Kerja.....	118
4.2.2 Pembahasan Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja .....	121
4.2.3 Pembahasan Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja .....	123
4.2.4 Pembahasan Pengaruh Sistem Kerja <i>Shift</i> terhadap Beban Kerja.....	125
4.2.5 Pembahasan Pengaruh Sistem Kerja <i>Shift</i> terhadap Stres Kerja.....	126
4.2.6 Pembahasan Pengaruh Sistem Kerja <i>Shift</i> terhadap Produktivitas Kerja melalui Beban Kerja .....	128
4.2.7 Pembahasan Pengaruh Sistem Kerja <i>Shift</i> terhadap Produktivitas Kerja melalui Stres Kerja .....	128
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	130
5.1 Kesimpulan .....	130
5.2 Saran .....	130
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	132
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	139

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis.....	2
Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	68
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	81
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	81
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	82
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	83
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Kerja .....	84
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja .....	85
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Sistem Kerja <i>Shift</i> (X).....	87
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Beban Kerja (Y1).....	90
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Stres Kerja (Y2).....	96
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y3).....	102
Tabel 4.11 Nilai <i>Discriminant Validity</i> ( <i>Cross Loading</i> ) .....	103
Tabel 4.12 Nilai AVE, $\sqrt{\text{AVE}}$ , dan Korelasi antar Variabel Laten.....	106
Tabel 4.13 Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i> .....	106
Tabel 4.14 Hasil Pengujian <i>Loading Factor</i> Indikator Sistem Kerja <i>Shift</i> .....	107
Tabel 4.15 Hasil Pengujian <i>Loading Factor</i> Indikator Beban Kerja .....	108
Tabel 4.16 Hasil Pengujian <i>Loading Factor</i> Indikator Stres Kerja .....	109
Tabel 4.17 Hasil Pengujian <i>Loading Factor</i> Indikator Produktivitas Kerja.....	111
Tabel 4.18 Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit</i> .....	113
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung .....	115
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Pengaruh Mediasi .....	117

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi SPBU Mayangkara Group .....	80
Gambar 4.2 Hasil Pengolahan Statistik <i>Bootstrapping</i> .....	114

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner .....	139
Lampiran 2 : Jurnal Bimbingan Skripsi .....	147
Lampiran 3 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme .....	148
Lampiran 4 : Surat Keterangan Bukti Penelitian .....	149
Lampiran 5 : Biodata Peneliti .....	150

## ABSTRAK

Farikha Alfa Firyanti, 2024, SKRIPSI Judul : “*Analisis Dampak Sistem Kerja Shift terhadap Produktivitas Kerja dengan Beban Kerja dan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung)*”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

Kata Kunci : Sistem Kerja *Shift*, Beban Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja

---

Revolusi industri yang terjadi di dunia mengakibatkan adanya pergeseran budaya dan ekonomi yang awalnya berfokus pada industri rumahan, pertanian tradisional, metode kerja manual mulai beralih menjadi sistem manufaktur berbasis pabrik. Dalam perkembangannya, hingga abad ke-20 permasalahan teknologi, ekonomi, dan keamanan menjadi fokus utama yang diperhatikan hampir seluruh negara di dunia. Abad 21 menjadi awal era baru yang disebut era globalisasi. Pada era ini, kebebasan berusaha dan bersaing tidak mengenal batasan antar negara. Hal tersebut menjadi peluang sekaligus tantangan bagi pelaku usaha dalam mengembangkan bisnisnya. Demi terwujudnya pengembangan usaha, pelaku usaha perlu melakukan peningkatan produktivitas kerja karyawan sebagai langkah untuk memenuhi kebutuhan pasar yang cenderung fluktuatif.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa pendekatan *explanatory research*. *Software* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *software* SmartPLS. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Jumlah responden yang mengikuti penelitian ini adalah 94 responden yang terdiri dari karyawan SPBU Mayangkara di Kabupaten Tulungagung yang bekerja dengan menggunakan sistem kerja *shift*.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa sistem kerja *shift* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sistem kerja *shift* berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja, sistem kerja *shift* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, beban kerja mampu memediasi pengaruh sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja secara positif dan signifikan, serta stres kerja dapat memediasi pengaruh sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja secara positif dan signifikan.

## ABSTRACT

Farikha Alfa Firiyanti, 2024, THESIS Title: "*Analysis of the Impact of Shift Work Systems on Work Productivity with Workload and Work Stress as Intervening Variables (A Study at Mayangkara Gas Station, Tulungagung Regency)*"

Supervisor: Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Keywords: Shift Work System, Workload, Work Stress, Work Productivity

---

The industrial revolution that occurred in the world resulted in a shift in culture and economy, which initially focused on home industries, traditional agriculture, and manual work methods, began to shift to factory-based manufacturing systems. In its development, up to the 20th century, technological, economic, and security issues became the main focus of attention of almost all countries in the world. The 21st century marks the beginning of a new era called the era of globalization. In this era, the freedom to do business and compete knows no national boundaries. This is both an opportunity and a challenge for businesses in developing their businesses. In order to realize business development, business actors need to increase employee work productivity as a step to meet the needs of a fluctuating market.

This study uses quantitative research. The data analysis used in this study is an explanatory research approach. The software used in this study is SmartPLS software. The data collection instrument in this study is a questionnaire measured using a Likert scale. The number of respondents who participated in this study was 94 respondents consisting of employees of Mayangkara Gas Station in Tulungagung Regency who worked using a shift work system.

The results of this study indicate that the shift work system has a positive and significant effect on work productivity, workload has a positive and significant effect on work productivity, work stress has a positive and significant effect on work productivity, the shift work system has a positive and significant effect on workload, the shift work system has a positive and significant effect on work stress, workload is able to mediate the influence of shift work systems on work productivity positively and significantly, and work stress can mediate the influence of shift work systems on work productivity positively and significantly.

## ملخص

فريحة ألفا فيريانتي، 2024، أطروحة بعنوان: "تحليل تأثير نظام العمل بالتناوب على إنتاجية العمل مع عبء العمل وضغط العمل كمتغيرات وسيطة (الدراسة على محطة وقود ماينكارا، مقاطعة تولونج أجونج)"

**المشرفة:** فيفين مهاراني إيكواتي، الماجستير  
**الكلمات المفتاحية:** نظام العمل بالتناوب، عبء العمل، ضغط العمل، إنتاجية العمل

أدت الثورة الصناعية التي حدثت في العالم إلى تحول في الثقافة والاقتصاد، حيث انتقلت من التركيز على الصناعات المنزلية والزراعة التقليدية والأساليب اليدوية إلى نظام التصنيع القائم على المصانع. ومع تطورها، أصبحت قضايا التكنولوجيا والاقتصاد والأمن محط اهتمام معظم دول العالم حتى القرن العشرين. أما القرن الحادي والعشرون، فقد شهد بداية عصر جديد يُطلق عليه عصر العولمة. في هذا العصر، أصبحت حرية العمل والمنافسة لا تعرف حدوداً بين الدول. وقد شكل ذلك فرصة وتحدياً في الوقت نفسه لأصحاب الأعمال لتطوير أعمالهم. ومن أجل تحقيق تطوير الأعمال، يجب على أصحاب العمل تحسين إنتاجية الموظفين كخطوة لتلبية احتياجات السوق التي تتسم بالتقلب.

في هذا البحث، تم استخدام نوع البحث الكمي. يعتمد تحليل البيانات المستخدم في هذا البحث على نهج البحث التفسيري (Explanatory Research) البرنامج المستخدم في هذا البحث هو برنامج SmartPLS. أداة جمع البيانات في هذا البحث هي الاستبيان، الذي تم قياسه باستخدام مقياس ليكرت. بلغ عدد المشاركين في هذا البحث 94 مشاركاً، وهم موظفون يعملون في محطة وقود ماينكارا في مقاطعة تولونغاغونغ باستخدام نظام العمل بالتناوب.

أظهرت نتائج هذا البحث أن نظام العمل بالتناوب له تأثير إيجابي ومعنوي على إنتاجية العمل، وأن عبء العمل له تأثير إيجابي ومعنوي على إنتاجية العمل، كما أن ضغط العمل له تأثير إيجابي ومعنوي على إنتاجية العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن نظام العمل بالتناوب له تأثير إيجابي ومعنوي على عبء العمل، وله أيضاً تأثير إيجابي ومعنوي على ضغط العمل. علاوة على ذلك، فإن عبء العمل يستطيع التوسط في تأثير نظام العمل بالتناوب على إنتاجية العمل بشكل إيجابي ومعنوي، كما أن ضغط العمل يمكنه التوسط في تأثير نظام العمل بالتناوب على إنتاجية العمل بشكل إيجابي ومعنوي.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Revolusi industri yang terjadi di dunia menyebabkan terjadinya pergeseran budaya dan ekonomi yang pada awalnya berfokus pada industri rumahan, pertanian tradisional, serta metode kerja yang manual bergeser menjadi sistem manufaktur yang berbasis pabrik. Sistem yang baru tersebut berkaitan dengan rangkaian mesin yang rumit, perkembangan teknologi yang berkesinambungan, sumber energi baru, serta perkembangan transportasi. Terjadinya revolusi industri menyebabkan adanya peralihan dalam kehidupan masyarakat (Savitri, 2019, p. 5). Perkembangan transportasi dan teknologi yang ada memudahkan masyarakat untuk menjalankan aktivitas sehari-hari.

Dalam perkembangannya, hingga abad ke-20 masalah ekonomi, teknologi, dan keamanan menjadi fokus utama yang diperhatikan hampir seluruh negara di dunia. Abad 21 menjadi awal era baru yang dikenal dengan nama era globalisasi. Era ini dianggap menjadi era tanpa batasan, di mana pada era ini kebebasan berusaha, bersaing, dan berpendapat menjadi tidak mengenal sekat antara satu negara dengan negara yang lain (Zainal, 2018, p. 4). Perkembangan yang terjadi dalam sektor bisnis ditandai dengan transformasi dalam bidang informasi, teknologi, kebutuhan sumber daya manusia dengan tingkat kompetensi yang mumpuni dan peningkatan persaingan antar perusahaan (Juliawati, 2020, p. 114).

Hal tersebut menjadi peluang sekaligus tantangan bagi pelaku usaha untuk dapat mengembangkan bisnisnya. Kemudahan tersebut diikuti dengan *trend* permintaan yang fluktuatif dari konsumen serta pesatnya kemajuan dalam bidang teknologi. Untuk mengimbangi hal tersebut, perusahaan harus lebih cepat tanggap dan sigap dalam menangani berbagai permasalahan tersebut. Kemampuan perusahaan dalam mempertahankan posisinya di pasar, pengembangan usaha, serta pengelolaan perusahaan yang lebih baik menjadi faktor yang berpengaruh dalam menunjang keberlangsungan perusahaan (Prasetio, Sary, & Ferinia, 2021, pp. 1-2).

Selain itu, di era yang serba cepat seperti saat ini, mobilitas masyarakat semakin meningkat. Hal tersebut menyebabkan kebutuhan masyarakat semakin meningkat, salah satunya dalam hal bahan bakar kendaraan. Seiring meningkatnya jumlah penduduk di

Indonesia, jumlah kendaraan bermotor juga turut mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya. Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik sejak tahun 2018-2022 perkembangan jumlah kendaraan bermotor di Indonesia adalah sebagai berikut :

Jumlah Kendaraan Bermotor	Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (Unit)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Mobil Pribadi	14.830.698	15.592.419	15.797.746	16.413.348	17.168.862
Mobil Bis	222.872	231.569	233.261	237.566	243.450
Mobil Barang	4.797.254	5.021.888	5.083.405	5.299.361	5.544.173
Sepeda Motor	106.657.952	112.771.136	115.023.039	120.042.298	125.305.332
Jumlah	126.508.776	133.617.012	136.137.451	141.992.573	148.261.817

**Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis**

Berdasarkan data tersebut terlihat perkembangan yang signifikan dari setiap jenis kendaraan bermotor di setiap tahunnya. Hal tersebut tentunya menyebabkan permintaan atas bahan bakar kendaraan juga turut meningkat setiap tahunnya. Hal ini menjadi alasan semakin maraknya bisnis SPBU saat ini. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap Bahan Bakar Minyak (BBM) serta dapat bersaing dengan jenis usaha serupa, salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan menyediakan layanan 24 jam. Untuk melakukan hal tersebut, pelaku usaha SPBU memerlukan sistem kerja yang sesuai untuk layanan tersebut. Sistem kerja yang sesuai untuk model layanan tersebut adalah sistem kerja *shift*.

Sistem kerja *shift* merupakan sistem kerja yang menggunakan pola kerja secara terus menerus, di mana karyawan akan melakukan pekerjaan secara bergilir selama 24 jam setiap harinya (Kurniawidjaja, Martomulyono, dan Susilowati, 2020, p. 453). Sistem kerja ini kerap kali dipilih oleh banyak perusahaan maupun instansi untuk diterapkan dalam operasional bisnisnya. Jenis sistem kerja ini dianggap tepat untuk dijadikan sebagai solusi terkait permasalahan perusahaan yang berhubungan dengan tuntutan peningkatan jumlah *supply* barang maupun jasa (Sugiono, Putro, dan Sari, 2018, p. 131).

Sistem kerja *shift* dipilih oleh banyak perusahaan karena dianggap memiliki banyak keuntungan. Sebagian besar perusahaan yang menggunakan sistem kerja *shift* dalam operasionalnya berpandangan bahwa sistem kerja ini mampu meningkatkan produktivitas. Dikuatkan dengan pandangan dari *Occupational Health Clinics for Ontario Worker Inc* dalam pemaparannya mengenai *Shift Work: Health Effects & Solution* bahwa penerapan

sistem kerja *shift* dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara maksimal (Sugiono, Putro, dan Sari, 2018, p. 131).

Menurut Marchelia (2014) dalam Sajiyo, Abdulrahim, Aziza, & Sholihah (2019) sistem kerja *shift* mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal, menciptakan lingkungan kerja yang tenang (terutama *shift* malam), serta pemberian waktu libur yang lebih banyak. Ditambah lagi Tjendera dan Yulia (2019) menyebutkan bahwa dengan adanya penerapan sistem kerja *shift* jumlah gaji yang diterima oleh karyawan nilainya akan lebih besar dibandingkan dengan ketika karyawan bekerja dalam sistem yang normal. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan bagian personalia dari Mayangkara Group dijelaskan bahwa dengan adanya sistem kerja *shift*, perusahaan dapat mempekerjakan karyawan dalam jumlah yang lebih banyak. Hal ini terbukti dengan jumlah karyawan SPBU Mayangkara yang tercatat pada tahun 2021 berjumlah lebih dari 1.000 orang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai salah satu manajer unit SPBU Mayangkara yang berada di Kabupaten Tulungagung, ditemukan bahwa karyawan yang bekerja pada *shift* malam tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup. Hal ini dikarenakan setelah melakukan *shift* malam, di hari berikutnya karyawan akan kembali bekerja pada *shift* siang, berarti karyawan yang bekerja *shift* malam hanya memperoleh waktu istirahat selama 8 jam sebelum kembali bekerja, sementara waktu libur selama 1 hari baru diberikan setelah karyawan tersebut melakukan *shift* siang tersebut. Hal tersebut tentunya tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan Winarsunu (2008) bahwa perencanaan sistem kerja *shift* yang terbaik adalah dengan memberikan waktu istirahat minimal 24 jam kepada karyawan setelah melakukan *shift* malam.

Selain itu, penyesuaian waktu untuk tidur dan makan menyebabkan penurunan konsentrasi dan peningkatan kesalahan saat bekerja yang mengakibatkan peningkatan beban kerja secara fisik pada karyawan. Hal ini terbukti dengan sering terjadinya kesalahan dalam pemberian kembalian kepada konsumen yang terjadi pada *shift* pagi dan *shift* siang. Selain itu, dengan diterapkannya sistem kerja *shift*, karyawan memiliki waktu yang lebih sedikit untuk berkumpul bersama keluarga dan kerabat serta bersosialisasi dengan masyarakat. Hal ini dapat menjadi pemicu meningkatnya beban kerja secara psikososial pada karyawan. Peningkatan beban kerja yang berlebihan pada karyawan dapat menyebabkan penurunan tingkat produktivitas kerja secara signifikan (Mesra, Susanti, dan Zachry, 2016, p. 16).

Selain permasalahan tersebut, kesulitan beradaptasi dengan sistem kerja *shift* dan menghadapi berbagai jenis karakter dari konsumen menyebabkan terjadinya peningkatan stres kerja pada karyawan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Tanjung et al. (2021) bahwa interaksi yang terjadi antara setiap individu dengan berbagai sifat dan karakter yang berbeda mampu memicu munculnya stres kerja di dalam perusahaan. Pemaparan yang selaras juga dikemukakan oleh Rivai (2004) dalam Tanjung et al. (2021) bahwa stres yang muncul pada individu yang berada dalam perusahaan disebabkan oleh ketidakseimbangan antara individu (karyawan) yang terdapat di perusahaan dengan lingkungan kerja yang memicu emosi yang tidak stabil. Sementara itu, Monk dan Tepas (1985) dalam Munandar (2006) yang dikutip dalam Taruh (2020) mengungkapkan bahwa penyebab utama stres kerja yang dialami oleh karyawan adalah sistem kerja *shift*. Lebih lanjut permasalahan tersebut akan berakibat pada penurunan produktivitas dari karyawan sebagaimana yang dijelaskan oleh Kurniawidjaja dan Ramdhan (2019) bahwa stres kerja telah terbukti secara signifikan mampu menurunkan produktivitas kerja yang berakibat pada timbulnya kerugian secara finansial pada perusahaan. Segala permasalahan tersebut tentunya bertentangan dengan tujuan awal penerapan sistem kerja *shift* sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiono, Putro, dan Sari (2018) bahwa sistem kerja *shift* dianggap mampu meningkatkan produktivitas kerja yang ada.

Dalam penelitian yang dilakukan Timur dan Muliatna (2019) terhadap karyawan bagian *blowing unit* PT. Tirta Sukses Perkasa diperoleh hasil bahwa sistem kerja *shift* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliawati (2020) terhadap karyawan bagian gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung bahwa *shift* kerja menimbulkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Akbar dan Irawati (2023) yang menunjukkan bahwa *shift* kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Ketiga penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah, Adriansyah, dan Amshori (2022) yang menunjukkan hasil bahwa sistem kerja *shift* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Yuliza, Arifin, dan Ariscasari (2023) bahwa tidak ditemukan adanya pengaruh signifikan yang ditimbulkan *shift* kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja dengan menambahkan beban kerja dan stres kerja sebagai variabel intervening. Penambahan beban kerja dan stres kerja dalam penelitian ini dilakukan sebagai langkah pembaruan serta menjadi pembeda dengan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian ini ditujukan untuk menjadi bahan evaluasi bagi pihak SPBU Mayangkara dalam menyusun jadwal kerja *shift*, pengendalian beban kerja, penanganan stres kerja, serta peningkatan produktivitas kerja. Dengan adanya penelitian ini pihak Mayangkara Group diharapkan dapat lebih mudah dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki serta menyusun berbagai kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan dalam penelitian terdahulu diketahui bahwa terdapat inkonsistensi antara hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang satu dengan yang lain. Ditambah lagi, adanya perbedaan antara beberapa teori yang telah dikemukakan dengan kenyataan yang ada di lapangan. Oleh sebab itu, penelitian ini dianggap menarik dan patut untuk diteliti kembali untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat. Sehingga, berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, dapat dibuat suatu penelitian yang berjudul “Analisis Dampak Sistem Kerja *Shift* terhadap Produktivitas Kerja dengan Beban Kerja dan Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung)”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara langsung beban kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara langsung stres kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung ?
4. Apakah terdapat pengaruh secara langsung sistem kerja *shift* terhadap beban kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung ?
5. Apakah terdapat pengaruh secara langsung sistem kerja *shift* terhadap stres kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung ?

6. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja melalui beban kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung ?
7. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja melalui stres kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung beban kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung stres kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung sistem kerja *shift* terhadap beban kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung sistem kerja *shift* terhadap stres kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja melalui beban kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja melalui stres kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemilik usaha SPBU Mayangkara Group maupun peneliti.

a. Bagi Mayangkara Group

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan bahan evaluasi bagi pihak Mayangkara untuk dapat memahami seberapa besar pengaruh yang dapat ditimbulkan oleh sistem kerja *shift*, beban kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, agar ke depannya mampu memudahkan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia serta penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

b. Bagi peneliti

Untuk meningkatkan pemahaman peneliti mengenai pengetahuan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Adanya pembatasan dalam penelitian ini dilakukan untuk menghindari timbulnya perluasan pokok permasalahan, sehingga penelitian yang dilakukan dapat lebih terfokus dan memberikan kemudahan dalam penyusunan pembahasan yang pada akhirnya akan lebih memudahkan dalam ketercapaian tujuan penelitian. Batasan permasalahan dalam penelitian ini adalah ruang lingkup penelitian yang akan berfokus pada faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung. Dalam penelitian ini, faktor tersebut terdiri dari sistem kerja *shift*, beban kerja, dan stres kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Peninjauan terhadap penelitian terdahulu dilakukan untuk mengkaji dan mengumpulkan bahan sebagai tolak ukur dan acuan di dalam penelitian. Selain itu, pengumpulan hasil penelitian terdahulu dilakukan untuk menepis dugaan adanya persamaan dengan penelitian ini.

Arianto dan Puspita (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Shift* Kerja terhadap Kinerja melalui Variabel Kelelahan dan Beban Kerja sebagai Variabel *Intervening* di PT M.I”. penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan PT M.I. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja serta *shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kenny dan Satrianto (2019) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Surya Baja Profindo”. Penelitian ini dilakukan melalui pembagian kuesioner kepada karyawan PT. Sinar Surya Baja Profindo. Hasil penelitian ini menjelaskan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Rahayaan, Tjilen, dan Tambajong (2019) melaksanakan penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik”. Penelitian dilakukan kepada 30 pegawai Badan Pusat Statistik melalui pemberian kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Razy dan Kalsum (2019) mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat”. Penelitian ini dilakukan melalui kepustakaan, observasi, dan pemberian angket kepada pegawai Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja menimbulkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Rhamdani dan Wartono (2019) menelaah terkait “Hubungan antara *Shift* Kerja, Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat”. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner terhadap 102 perawat di RSUD Asy-Syifa Sumbawa

Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ditemukannya hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja.

Safitri dan Gilang (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi”. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data dari karyawan PT. Telkom Witel Bekasi. Hasil penelitian ini menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja.

Timur dan Muliatna (2019) meneliti tentang “Pengaruh *Shift* Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian *Blowing Unit* PT. Tirta Sukses Perkasa”. Penelitian ini dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner terhadap karyawan bagian *blowing unit* di PT. Tirta Sukses Perkasa. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *shift* kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *blowing unit*.

Umyati, Basyra, dan Lady (2019) melaksanakan penelitian mengenai “Pengaruh Jadwal Kerja dan Masa Kerja terhadap Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental di Sintering Plant”. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada operator area *sintering plant*. Hasil penelitian menemukan bahwa *shift* kerja mampu menimbulkan pengaruh signifikan terhadap beban kerja fisik operator, akan tetapi *shift* kerja tidak memunculkan pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja mental.

Wibowo dan Listen (2019) mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Media Bernas Jogja”. Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner terhadap karyawan PT. Media Bernas Jogja. Hasil penelitian ini adalah stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

Ariani, Ratnasari, dan Tanjung (2020) menelaah terkait “Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini berlangsung dengan melakukan sensus terhadap 47 karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan.

Cho, Lee, dan Kang (2020) melakukan penelitian yang berjudul “The Association between Shift Work and Health-Related Productivity Loss due to Either Sickness Absence or Reduced Performance at Work: A Cross-Sectional Study on Korea”. Penelitian ini mengumpulkan data melalui survei secara online yang disebarakan kepada 4197 karyawan

di Korea. Hasil penelitian ini menunjukkan *shift* kerja secara signifikan mampu menurunkan tingkat produktivitas pada karyawan.

Depiansah, Maliah, dan Asmawati (2020) meneliti tentang “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang”. Penelitian ini dikerjakan dengan mengobservasi dan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja dengan produktivitas kerja.

Dodia dan Parashar (2020) melaksanakan penelitian mengenai “*Shift-Work Job Stress, Psychological Distress, and Job Satisfaction among Employees*”. Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner yang diberikan kepada 60 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *shift* kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Hsb dan Fitriyanti (2020) mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara langsung terhadap karyawan dan pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru dalam pengumpulan data penelitian. Hasil penelitian ini memaparkan bahwa beban kerja mampu mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan secara positif dan signifikan dengan tingkat persentase pengaruh sebesar 44,8%.

Juliawati (2020) menelaah terkait “Pengaruh *Shift* Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung”. Penelitian ini mengumpulkan data dengan melakukan observasi, wawancara, kepustakaan, dan penyebaran angket kepada karyawan bagian gudang di PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *shift* kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Nangoy, Lengkong, dan Uhing (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado”. Penelitian ini melakukan pengamatan, pemberian kuesioner, dan wawancara kepada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado untuk mengumpulkan data penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja tidak memberikan pengaruh terhadap

produktivitas pegawai. Hal ini dikarenakan tingginya beban pekerjaan, kepadatan waktu kerja, tidak dihargainya pekerjaan, dan ketatnya peraturan yang ada.

Putri dan Irfani (2020) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (PERSERO)”. Penelitian ini dilakukan dengan mengobservasi, mewawancarai, dan melakukan angket kepada karyawan PT. Pos Indonesia. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa ketika pihak perusahaan dapat melakukan pengaturan keseimbangan beban kerja dengan baik, maka hal tersebut akan memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja dari karyawan.

Syamsudin et al. (2020) melaksanakan penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di IAIN Kendari”. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket secara acak sederhana dengan sampel sejumlah 94 pegawai IAIN Kendari. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara negatif dan signifikan.

Wulansari dan Wijono (2020) mengadakan penelitian dengan judul “Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Politama Pakindo”. Penelitian ini dilakukan melalui pengisian angket oleh karyawan PT. Politama Pakindo. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa ditemukan hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja.

Arini (2021) menelaah terkait “Pengaruh *Shift* Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada *Moslem Baby Day Care* di Timoho Yogyakarta (Studi pada *Moslem Baby Day Care*). Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner pada 38 karyawan *Moslem Baby Day Care*. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Assa, Warouw, dan Asrifuddin (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Shift* Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang”. Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner yang diberikan kepada 59 perawat Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang. Hasil penelitian ini menunjukkan ditemukannya hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja.

Rahmatania, Widarko, dan Slamet (2021) meneliti tentang “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada KUD Pakis)”. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan angket kepada karyawan KUD Pakis. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja tidak memberikan pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Sanjani, Putri, dan Putra (2021) melaksanakan penelitian mengenai “Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai STIKES Griya Husada Surabaya”. Penelitian ini menggunakan pendekatan observasi kepada pegawai STIKES Griya Husada Surabaya. Hasil penelitian ini menyatakan tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai.

Suliantoro (2021) mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Yogyakarta”. Penelitian ini dikerjakan dengan melakukan pengamatan terhadap karyawan unit pelaksana teknis Rumah Sakit Pratama Yogyakarta. Hasil penelitian ini menjelaskan beban kerja mempengaruhi secara signifikan produktivitas karyawan.

Triyadin dan Yusuf (2021) menelaah terkait “Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada ULP Rayon Woha”. Penelitian dilakukan kepada 40 pegawai ULP Rayon Woha dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Amirah, Samsualam, dan Agustini (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Shift* Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap Isolasi”. Penelitian ini dilakukan kepada 60 perawat Instalasi Rawat Inap Isolasi di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *shift* kerja mempengaruhi stres kerja secara positif dan signifikan.

Basri, Usu, dan Paramata (2022) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo”. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner pada 40 karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Febrianti et al. (2022) melaksanakan penelitian mengenai “Pengaruh *Shift* Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis melalui Beban Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas”. Penelitian ini dilakukan kepada 42

pegawai non medis dengan menyebarkan angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *shift* kerja mempengaruhi beban kerja secara positif dan signifikan.

Firmansyah, Adriansyah, dan Amshori (2022) mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Shift* Kerja, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Supranusa Indogita)”. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 68 karyawan PT. Supranusa Indogita. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *shift* kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Mardikaningsih et al. (2022) menelaah terkait “Dampak Stres, Lingkungan Kerja, dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi”. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan angket terhadap 214 pekerja konstruksi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Ramdan dan Sari (2022) melakukan penelitian yang berjudul “*Work-Related Stress among Nurses during COVID-19 Pandemic and Its Correlation with Workload, Working Environment, Shift Work and Working Period*”. Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 139 perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *shift* kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja.

Wahyono (2022) meneliti tentang “Pengaruh *Shift* Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Operator Pengisian Bahan Bakar Umum SPBU 44.523.06 di Kabupaten Pematang”. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 16 operator SPBU 44.523.06 di Kabupaten Pematang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *shift* kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Akbar dan Irawati (2023) melaksanakan penelitian mengenai “Pengaruh Penerapan *Shift* Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kinerja pada Karyawan”. Penelitian ini mengumpulkan data dengan melakukan wawancara secara langsung kepada 150 buruh proyek di Kabupaten Kudus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *shift* kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan.

Suka et al. (2023) mengadakan penelitian dengan judul “*Shift* Kerja dan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Tenaga Kesehatan Post Pandemi COVID-19”. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket kepada 85 tenaga kesehatan di Puskesmas Gerokgak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *shift* kerja memiliki hubungan dengan tingkat stres kerja tenaga kesehatan.

Tandya, Halim, dan Limanto (2023) menelaah terkait “Analisis Pengaruh *Shift* Kerja terhadap Beban Kerja Mental Pekerja Proyek “X” dengan Metode *Subjective Workload Assessment Technique*”. Penelitian ini dilakukan kepada 30 pekerja proyek “X” dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang ditimbulkan *shift* kerja terhadap beban kerja mental.

Yuliza, Arifin, dan Ariscasari (2023) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor Pengaruh *Shift* Kerja terhadap Tingkat Produktivitas Kerja pada Operator SPBU di Banda Aceh Tahun 2022”. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 32 operator SPBU di Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *shift* kerja tidak mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan beban kerja mempengaruhi secara signifikan tingkat produktivitas kerja.

Adisti et al. (2024) meneliti mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Energi Entelemi Indonesia”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Rachmawati (2024) melaksanakan penelitian mengenai “Pengaruh Hubungan Interpersonal, Stres Kerja, dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada SPBU Pertamina Malang”. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner yang disebar kepada 33 karyawan SPBU Pertamina Malang. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Syaputra (2024) mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh *Shift* Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wiruan Juni SPBU Pahlawan 24.301.118 Palembang”. Penelitian ini menggunakan data primer untuk pengumpulan data berupa kuesioner yang dibagikan kepada 45 karyawan SPBU SPBU Pahlawan 24.301.118 Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu**

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Arianto dan Puspita (2019) yang berjudul Pengaruh <i>Shift</i> Kerja terhadap Kinerja melalui	<i>Shift</i> Kerja (X), Kinerja (Y), Kelelahan (Z1), dan Beban Kerja (Z2).	Analisis korelasi menggunakan metode SEM	<i>Shift</i> kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja (Z1), <i>shift</i> kerja

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Variabel Kelelahan dan Beban Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> .		dengan <i>tools</i> SmartPLS.	(X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja (Z2), kelelahan kerja (Z1) tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja (Y) secara signifikan, beban kerja (Z2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), dan <i>shift</i> kerja (X) tidak mempengaruhi kinerja (Y) secara signifikan.
2.	Kenny dan Satrianto (2019) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Surya Baja Profindo.	Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25.0.	Kepuasan kerja (X1) mempunyai hubungan yang kuat serta memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), stres kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
3.	Rahayaan, Tjilen, dan Tambajong (2019) mengenai Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik.	Stres Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y).	Analisis regresi linier sederhana.	Stres kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
4.	Razy dan Kalsum (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada	Stres Kerja (X) dan Produktivitas Kerja Pegawai (Y).	Analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS <i>versi</i>	Stres kerja (X) mempengaruhi produktivitas kerja pegawai (Y) secara positif dan signifikan.

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat.		23.00 for windows.	
5.	Rhamdani & Wartono (2019) terkait Hubungan antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat.	Shift Kerja (X1), Kelelahan Kerja (X2), Jenis Kelamin (X3), Status Pernikahan (X4), Usia (X5), dan Stres Kerja (Y).	Chi-square test.	Shift kerja (X1), kelelahan kerja (X2), jenis kelamin (X3), dan status pernikahan (X4) berhubungan dengan stres kerja (Y), sedangkan usia (X5) tidak berhubungan dengan stres kerja (Y).
6.	Safitri dan Gilang (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi.	Stres Kerja (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS versi 21 for windows.	Stres kerja (X) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) tetapi shift kerja (X) tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2).
7.	Timur dan Muliatna (2019) tentang Pengaruh Shift Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Blowing Unit PT. Tirta Sukses Perkasa.	Shift Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS for Windows Release 16.0.	Shift kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), shift kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
8.	Umyati, Basyra, dan Lady (2019) mengenai Pengaruh Jadwal Kerja dan Masa Kerja terhadap Beban Kerja Fisik dan	Jadwal Kerja (Shift) (X1), Masa Kerja (X2), Beban Kerja Fisik (Y1), Beban Kerja Mental (Y2).	Uji Shapiro- Wilk melalui software SPSS.	Shift kerja (X1) berpengaruh terhadap beban kerja fisik (Y1), shift kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap beban kerja mental

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Beban Kerja Mental di Sintering Plant.			(Y2), masa kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap beban kerja fisik (Y1), dan masa kerja (X2) tidak memberikan pengaruh terhadap beban kerja mental (Y2).
9.	Wibowo dan Listen (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Media Bernas Jogja.	Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan <i>SPSS versi 20.0</i> .	Stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), Stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
10.	Ariani, Ratnasari, dan Tanjung (2020) terkait Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Rotasi Jabatan (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y).	Analisis regresi berganda menggunakan <i>SPSS versi 23</i> .	Rotasi jabatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), disiplin kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), beban kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), rotasi jabatan (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				produktivitas kerja (Y).
11.	Cho, Lee, dan Kang (2020) yang berjudul <i>The Association between Shift Work and Health-Related Productivity Loss due to Either Sickness Absence or Reduced Performance at Work: A Cross-Sectional Study on Korea.</i>	<i>Shift</i> Kerja (X) dan Kehilangan Produktivitas (Y).	Uji <i>chi-square</i> dan model linier umum dengan menggunakan Stata versi 16.1.	<i>Shift</i> kerja (X) secara signifikan memberikan pengaruh terhadap penurunan produktivitas (Y).
12.	Depiansah, Maliah, dan Asmawati (2020) tentang Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.	Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Pengujian koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS <i>for windows</i> versi 23.	Konflik kerja (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).
13.	Dodia dan Parashar (2020) mengenai <i>Shift-Work Job Stress, Psychological Distress, and Job Satisfaction among Employees.</i>	<i>Shift</i> Kerja (X), Stres Kerja (Y1), Tekanan Psikologis (Y2), dan Kepuasan Kerja (Y3).	<i>Independent Sample T-test</i> dan <i>Pearson two-tailed Correlation</i> menggunakan SPSS versi 23.	<i>Shift</i> kerja (X) berhubungan positif dan signifikan dengan stres kerja (Y1), <i>shift</i> kerja (X) berhubungan positif dan signifikan dengan tekanan psikologis (Y2), dan <i>shift</i> kerja (X) berhubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y3).

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
14.	Hsb dan Fitriyanti (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru.	Beban Kerja (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan <i>SPSS 17.0</i> .	Beban kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
15.	Juliawati (2020) terkait Pengaruh <i>Shift</i> Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung.	<i>Shift</i> Kerja (X) dan Produktivitas Pekerja (Y).	Analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan <i>IBM SPSS 25</i> .	<i>Shift</i> kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) di dalam perusahaan berada pada kategori baik, <i>shift</i> kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
16.	Nangoy, Lengkong, dan Uhing (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado.	Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja Pegawai (Y).	Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan <i>SPSS 21</i> .	Motivasi kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan stres kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y), motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y), pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y), stres kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y).
17.	Putri dan Irfani (2020) tentang	Lingkungan Kerja (X1),	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja (X1) dan beban kerja

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (PERSERO).	Beban Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	dengan menggunakan SPSS.	(X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y), lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y).
18.	Syamsuddin et al. (2020) mengenai Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di IAIN Kendari.	Stres Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y).	Analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS versi 20.	Stres kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
19.	Wulansari dan Wijono (2020) dengan judul Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Politama Pakindo.	Stres Kerja (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Analisis korelasi <i>pearson</i> dengan menggunakan SPSS Statistics 21.0 for windows.	Stres kerja (X) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
20.	Arini (2021) terkait Pengaruh <i>Shift</i> Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada <i>Moslem Baby Day Care</i> di Timoho Yogyakarta (Studi pada <i>Moslem Baby Care</i> ).	<i>Shift</i> Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja (Y).	Analisis linier berganda menggunakan SPSS versi 23.	<i>Shift</i> kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan beban kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
21.	Assa, Warouw, dan Asrifuddin (2021) yang judul Hubungan antara <i>Shift</i> Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang.	<i>Shift</i> Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Stres Kerja (Y).	<i>Chi-square test</i> .	<i>Shift</i> kerja (X1) berhubungan dengan stres kerja (Y) dan kepuasan kerja (X2) berhubungan dengan stres kerja (Y).
22.	Rahmatania, Widarko, dan	Beban Kerja (X1),	Analisis regresi linier berganda	Beban kerja (X1), kompensasi (X2),

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Slamet (2021) tentang Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada KUD Pakis).	Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y).	dengan menggunakan <i>SPSS 20</i> .	dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), beban kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), kepuasan kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).
23.	Sanjani, Putri, dan Putra (2021) mengenai Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai STIKES Griya Husada Surabaya.	Beban Kerja (X) dan Produktivitas Kerja Pegawai (Y).	Analisis korelasi momen pearson dengan menggunakan <i>SPSS versi 16.00</i> .	Tidak ditemukan hubungan antara beban kerja (X) dengan produktivitas kerja pegawai (Y).
24.	Suliantoro (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.	Beban Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y).	Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan <i>SPSS</i> .	Beban kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
25.	Triyadin dan Yusuf (2021) terkait Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada ULP Rayon Woha.	Beban Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y).	Analisis regresi linier sederhana menggunakan <i>SPSS</i> .	Beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
26.	Amirah, Samsualam, dan Agustini (2022) yang berjudul Pengaruh <i>Shift</i> Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap Isolasi.	<i>Shift</i> Kerja (X) dan Stres Kerja (Y).	Analisis regresi linier sederhana.	<i>Shift</i> kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Y).
27.	Basri, Usu, dan Paramata (2022) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.	Gaya Kepemimpinan (X1), Loyalitas Pegawai (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja (Y).	Analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS.	Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), loyalitas pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), dan beban kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
28.	Febrianti et al. (2022) mengenai Pengaruh <i>Shift</i> Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Melalui Beban Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas.	<i>Shift</i> Kerja (X), Kinerja (Y), dan Beban Kerja (Z).	Uji <i>intervening</i> .	<i>Shift</i> kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), <i>shift</i> kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja (Z), beban kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), <i>shift</i> kerja (X) dan beban kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
29.	Firmansyah, Adriansyah, dan Anshori (2022) dengan judul Analisis Pengaruh <i>Shift</i> Kerja, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan	<i>Shift</i> Kerja (X1), Masa Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y1), dan Kinerja (Y2).	SEM-PLS dengan menggunakan <i>SmartPLS</i> .	<i>Shift</i> kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y1), masa kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y1), motivasi kerja (X3) berpengaruh

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	(Studi Kasus di PT. Supranusa Indogita).			signifikan terhadap produktivitas kerja (Y1), <i>shift</i> kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2), masa kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2), motivasi kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2), dan produktivitas kerja (Y1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2).
30.	Mardikaningsih et al. (2022) terkait Dampak Stres, Lingkungan Kerja, dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi.	Stres (X1), Lingkungan Kerja (X2), Masa Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y).	Analisis regresi linier menggunakan SPSS.	Stres (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), masa kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), stres (X1), lingkungan kerja (X2), dan masa kerja (X3) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
31.	Ramdan dan Sari (2022) yang berjudul <i>Work-</i>	Beban Kerja (X1), Lingkungan	<i>Pearson product-</i>	Beban kerja (X1) berhubungan signifikan dengan

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Related Stress among Nurses during COVID-19 Pandemic and Its Correlation with Workload, Working Environment, Shift Work and Working Period.</i>	Kweja (X2), Shift Kerja (X3), Masa Kerja (X4), dan Stres Kerja (Y).	<i>moment</i> dan <i>Cramer's V</i> .	stres kerja (Y), lingkungan kerja (X2) berhubungan signifikan dengan stres kerja (Y), <i>shift</i> kerja (X3) berhubungan signifikan dengan stres kerja (Y), dan masa kerja (X4) berhubungan signifikan dengan stres kerja (Y).
32.	Wahyono (2022) tentang Pengaruh Shift Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Operator Pengisian Bahan Bakar Umum SPBU 44.523.06 di Kabupaten Pematang.	Shift Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y).	Uji <i>Chi Square</i> dengan menggunakan SPSS IBM 25.	Shift kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
33.	Akbar dan Irawati (2023) mengenai Pengaruh Penerapan Shift Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kinerja pada Karyawan.	Penerapan Shift Kerja (X), Motivasi Kerja (Y1), dan Produktivitas Karyawan (Y2).	Metode <i>Structure Equation Modeling</i> (SEM) dengan pendekatan <i>Partial Least Square</i> (PLS),	Penerapan <i>shift</i> kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) dan penerapan <i>shift</i> kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y2).
34.	Suka et al. (2023) dengan judul Shift Kerja dan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Tenaga Kesehatan Post Pandemi COVID-19.	Shift Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (Y).	Analisis regresi logistik.	Shift kerja (X1) dan beban kerja (X2) berhubungan serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Y).
35.	Tandya, Halim, dan Limanto (2023) terkait Analisis Pengaruh Shift Kerja terhadap Beban Kerja Mental Pekerja pada Proyek "X" dengan Metode <i>Subjective</i>	Shift Kerja (X) dan Beban Kerja Mental (Y).	Uji ANOVA menggunakan SPSS.	Shift kerja (X) tidak memberikan pengaruh terhadap beban kerja mental (Y).

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Workload Assessment Technique.</i>			
36.	Yuliza, Arifin, dan Ariscasari (2023) yang berjudul Analisis Faktor Pengaruh Shift Kerja terhadap Tingkat Produktivitas Kerja pada Operator SPBU di Banda Aceh Tahun 2022.	Shift Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Usia (X4), Jenis Kelamin (X5), Masa Kerja (X6), Lingkungan Kerja (X7), dan Produktivitas Kerja (Y).	Analisis regresi logistik menggunakan <i>Stata versi 12.</i>	Shift kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), usia (X4) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), jenis kelamin (X5) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), masa kerja (X6) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dan lingkungan kerja (X7) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
37.	Adisti et al. (2024) tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada PT. Energi Entelemi Indonesia.	Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kinerja (Y), dan Stres Kerja (Z).	Analisis <i>outer model</i> , analisis <i>inner model</i> , dan pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS versi 4.1.	Beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Z), kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Z), beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y), kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), dan stres kerja (Z) tidak

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
38.	Rachmawati (2024) mengenai Pengaruh Hubungan Interpersonal, Stres Kerja, dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada SPBU Pertamina Malang.	Hubungan Interpersonal (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y), dan Kepuasan Kerja (Z).	Analisis <i>outer model</i> , analisis <i>inner model</i> , dan pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS 4.	Hubungan interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), kepuasan kerja (Z) tidak memediasi pengaruh hubungan interpersonal (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y), dan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja (X3) secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
39.	Syaputra (2024) dengan judul Pengaruh <i>Shift</i> Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wiruan Juni SPBU Pahlawan 24.301.118 Palembang.	<i>Shift</i> Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2), dan Kinerja (Y).	Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 27.	<i>Shift</i> Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan pengawasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Sistem Kerja *Shift*

#### 2.2.1.1 Pengertian Sistem Kerja *Shift*

Sistem kerja *shift* dapat diartikan sebagai suatu model kerja yang dapat dijadikan alternatif oleh perusahaan dalam menunjang pemenuhan tingkat permintaan dari barang maupun jasa yang ditawarkan. Dalam praktiknya, perusahaan dan instansi sering kali mempergunakan pola kerja *shift*. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa sistem *shift* dapat membantu meningkatkan produktivitas operasional. Berdasarkan laporan *Occupational Health Clinics Ontario Worker Inc.* tentang efek kesehatan dan solusi dari kerja

*shift*, sistem kerja *shift* adalah sistem kerja yang menggunakan jadwal kerja anomali, yang berarti sistem ini mengusung kontinuitas dalam layanan proses produksi selama kurun waktu 24 jam setiap hari untuk mencapai efisiensi dan produktivitas yang maksimal (Sugiono, Putro, dan Sari, 2018, p. 131).

Steven (2011) dalam Abdulloh dan Yani (2017) mengemukakan pengertian yang senada dengan Sugiono, Putro, dan Sari (2018) bahwa kerja *shift* merupakan sistem bekerja yang membagi jam kerja ke dalam beberapa waktu sebagai upaya peningkatan efisiensi dan produktivitas perusahaan secara maksimal dalam kurun waktu 24 jam. Sejalan dengan Steven, Alfanan dan Harmawan (2016) menyatakan bahwa kerja *shift* merupakan salah satu opsi bagi perusahaan sebagai upaya pengorganisasian dalam bekerja yang diakibatkan dari adanya kebutuhan perusahaan dalam mengoptimalkan produktivitas perusahaan dalam memenuhi keinginan konsumen. Secara umum, Juliawati (2020) mendefinisikan sistem *shift* sebagai keseluruhan pengaturan waktu dalam bekerja yang dijadikan sebagai pengganti maupun tambahan kerja di siang ataupun malam hari seperti yang pada umumnya dilakukan. Sistem *shift* ini didefinisikan secara operasional oleh Muchinsky (1997) dalam Timur dan Muliatna (2019) sebagai sistem yang mengatur waktu kerja karyawan dengan menyediakan peluang bagi karyawan menggunakan seluruh waktu yang disediakan untuk melakukan kegiatan operasional dalam perusahaan. Ketersediaan peluang waktu yang diberikan tersebut memiliki batasan tersendiri sesuai dengan batas maksimal kerja yang telah ditetapkan dengan memperhatikan segi keamanan dan keselamatan dari pekerja dalam menjalankan pekerjaannya secara kontinyu (Setiawan, 2020, p. 237).

Suma'mur (2013) dalam Ratih, Muliatini, dan Suhendi (2020) mendefinisikan kerja *shift* sebagai pemodelan waktu kerja yang diterapkan pada karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan dan pada umumnya terbagi ke dalam beberapa masa. Sementara Stevens (2011) dalam Sugiono, Putro, dan Sari (2018) mengartikan kerja *shift* sebagai rentang waktu bekerja dalam perusahaan yang dilakukan karyawan bersama kelompok yang berbeda secara bergantian sesuai dengan

rotasi yang telah ditetapkan. Kerja *shift* sendiri oleh Cyasmoro (2015) dijelaskan sebagai suatu bentuk strategi dalam menjadwalkan waktu kerja dengan sistem giliran (bergilir), di mana karyawan yang berada dalam kelompok kerja waktu bekerjanya dibagi ke dalam 2 atau lebih sesi selama kurun waktu 24 jam. Sementara itu, ILO (2004) dalam Sugiono, Putro, dan Sari (2018) mendefinisikan kerja *shift* sebagai cara yang dilakukan perusahaan dalam mengatur waktu kerja dari karyawannya pada pagi, sore, serta malam hari yang menyebabkan timbulnya rasa sukses dalam menjalankan pekerjaan dari diri karyawan, sehingga kondisi kerja yang dijalani karyawan memiliki rentang waktu yang lebih lama apabila dibandingkan dengan waktu kerja normal.

Sistem *shift* pada umumnya dikelompokkan ke dalam 3 periode waktu dengan estimasi waktu bekerja 8 jam per *shift* dan sudah termasuk waktu untuk istirahat. Pembagian *shift* ini terdiri dari *shift* pagi (08.00-16.00), *shift* sore (16.00-24.00), dan *shift* malam (24.00-08.00). berdasarkan pemodelan pembagian *shift* tersebut ditemukan bahwa karyawan memperoleh berbagai manfaat secara fisik maupun sosial. Manfaat tersebut di antaranya adalah karyawan yang bekerja di perusahaan dengan *shift* kerja yang terbagi dalam 3 sesi memiliki waktu untuk dapat berkumpul dan makan bersama keluarga setidaknya sekali dalam sehari. Selain itu, karyawan juga memiliki pola istirahat yang jauh lebih baik (Winarsunu, 2008, p. 122).

#### **2.2.1.2 Jenis Sistem Kerja *Shift***

Pada kenyataannya dalam penerapan sistem kerja *shift* di masing-masing negara dapat berbeda-beda. Akan tetapi, pada umumnya terdapat 3 jenis sistem kerja *shift* apabila mengacu pada definisi dari sistem kerja *shift* itu sendiri. Menurut Sugiono, Putro, dan Sari (2018) jenis sistem kerja *shift* secara umum adalah sebagai berikut :

##### **1. *Permanent***

Sistem kerja *shift* di mana para karyawan melakukan pekerjaan hanya di satu waktu *shift*. Sistem kerja *shift* ini hanya akan melakukan rotasi beberapa kali pada beberapa karyawan untuk melakukan pekerjaan di waktu yang berbeda.

## 2. *Continuous*

Sistem kerja *shift* di mana para karyawan melakukan pekerjaan secara terus menerus selama satu pekan atau hanya akan memperoleh libur di akhir pekan.

## 3. *With or without night work*

Sistem kerja *shift* yang hanya dilakukan karyawan pada malam hari dengan jumlah waktu bekerja di malam hari yang bervariasi, baik per minggu, per bulan, maupun per tahun.

### **2.2.1.3 Indikator Sistem Kerja *Shift***

Menurut Kroll (2010) sistem kerja *shift* memiliki 2 indikator, indikator tersebut adalah :

#### 1. Pembagian waktu dalam *shift*

Perpindahan atau perputaran waktu bekerja yang diterapkan oleh perusahaan secara cepat maupun lambat pada periode tertentu, mulai 2 hari hingga 1 bulan.

#### 2. Pergantian *shift*

Perpindahan atau perputaran waktu bekerja yang diharapkan karyawan dengan mengganti jadwal bekerja yang telah disiapkan oleh perusahaan.

Sementara itu, indikator sistem kerja *shift* menurut Ekaningtyas (2016) dalam Syahrizal, Hidayati, dan Waliamin (2023) terbagi menjadi 5, yaitu waktu istirahat, arah rotasi *shift*, kecepatan rotasi *shift*, jumlah karyawan dalam setiap *shift*, dan durasi waktu kerja *shift*.

### **2.2.1.4 Kriteria Penggunaan Sistem Kerja *Shift***

Penentuan sistem kerja *shift* pada dasarnya sering dijumpai berlandaskan atas beberapa alasan, mulai dari ekonomi hingga organisasi. Seorang karyawan dalam menerima suatu bentuk kerja *shift* perlu melakukan pertimbangan terkait banyak aspek. Aspek yang dipertimbangkan terkait dengan aspek profesionalitas, personal, psikologis, sosial, fisik, hingga kesehatan. Menurut Koemer (1994) dalam Winarsunu (2008) terdapat beberapa kriteria yang dapat dijadikan sebagai acuan pertimbangan dalam menetapkan sistem kerja *shift*, yaitu :

1. Lama waktu bekerja maksimal 8 jam per hari;
2. Meminimalisir penempatan *shift* malam secara beruntun;
3. Penempatan *shift* malam harus diikuti dengan pemberian waktu istirahat sekurang-kurangnya 24 jam;
4. Dalam perencanaan *shift* perlu diadakan pembebasan pada akhir pekan;
5. Pemberian libur akhir tahun setidaknya harus disesuaikan dengan hari kontinyu pekerja.

#### **2.2.1.5 Pembagian Sistem Kerja *Shift* yang Baik**

Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri untuk melakukan pembagian waktu dalam sistem kerja *shift*. Pada umumnya suatu perusahaan membagi waktu kerja *shift* ke dalam 3 bagian, yaitu *shift* pagi yang dimulai pukul 07.00 dan berakhir pada pukul 15.00, *shift* sore yang dimulai pukul 15.00 hingga pukul 23.00, dan *shift* malam yang dimulai pukul 23.00 dan diakhiri pada pukul 07.00. Meskipun demikian, ada pula beberapa perusahaan yang membagi waktu kerja *shift* ke dalam 2 sesi, yaitu *shift* pagi dan *shift* malam dengan masing-masing *shift* berlangsung dalam kurun waktu 12 jam (Sugiono, Putro, dan Sari, 2018, p. 132).

Syarat yang perlu dipertimbangkan dalam pengaturan sistem kerja *shift* yang baik adalah meminimalisasi porsi kerja yang dapat mengganggu waktu istirahat sebagai upaya menghindari kelelahan pada karyawan dan pemberian waktu yang cukup untuk bersosialisasi serta menghabiskan waktu bersama keluarga bagi karyawan. Perencanaan sistem kerja *shift* terbaik adalah dengan memberikan waktu beristirahat bagi karyawan minimal 24 jam setelah melaksanakan *shift* malam. Bahkan ahli yang lain berpendapat untuk memberikan waktu istirahat 2x24 jam agar karyawan berada dalam kondisi yang prima Ketika Kembali bekerja (Winarsunu, 2008, p. 122).

Di dalam sistem kerja *shift*, terdapat perputaran jadwal bekerja bagi masing-masing karyawan. Dalam hal ini, setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda bergantung dari kebutuhan dan karakteristik perusahaan itu sendiri. Salah satu sistem perputaran jadwal kerja yang sering digunakan oleh perusahaan jasa pelayanan adalah rotasi 2-3-2, di mana rotasi ini berarti

2 hari bekerja, 3 hari libur, dan 2 hari bekerja dalam rotasi (Sugiono, Putro, dan Sari, 2018, p. 132). Sementara itu, sistem rotasi yang pada umumnya sering kali digunakan oleh banyak perusahaan adalah sistem rotasi 2-2-2 (*metropolitan rota*) dan sistem rotasi 2-2-3 (*continental rota*). Sistem rotasi 2-2-2 merupakan sistem perpindahan jadwal kerja yang disusun dengan urutan 2 hari *shift* pagi, 2 hari *shift* sore, dan 2 hari *shift* malam. Dalam sistem rotasi ini, pada akhir pelaksanaan waktu *shift* malam karyawan akan diberikan waktu libur selama 2 hari. Sementara itu, sistem rotasi 2-2-3 merupakan sistem rotasi yang salah satu waktu *shift*nya akan dilakukan selama 3 hari dan ketika karyawan telah melaksanakan *shift* malam selama 3 hari maka karyawan tersebut akan diberikan libur selama 2 hari (Winarsunu, 2008, p. 122).

*International Agency for Research on Cancer* (2010) dalam Sugiono, Putro, dan Sari (2018) mengemukakan bahwa terdapat kemungkinan terjadinya perbedaan dalam pembagian kerja *shift* yang didasarkan pada faktor perusahaan yang terdiri dari :

1. Rentang siklus *shift* suatu perusahaan yang meliputi keseluruhan *shift* beserta hari libur;
2. Pada umumnya durasi dalam kerja *shift* adalah 8 jam, namun dalam praktiknya terdapat perusahaan yang melakukan penerapan durasi waktu kerja pada kisaran 6-12 jam;
3. Kuantitas karyawan atau kelompok kerja yang melakukan rotasi selama kurun waktu 1 hari kerja;
4. Waktu mengawali dan mengakhiri kerja *shift*;
5. Tingkat kecepatan rotasi bergantung pada jumlah hari dalam melakukan perpindahan *shift*. Perpindahan *shift* ini dapat dilakukan dengan pola rotasi cepat (setiap 1, 2, atau 3 hari), pola rotasi sedang (setiap minggu), atau pola rotasi lambat (15, 20, hingga 30 hari). Berbagai pola rotasi tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap jumlah hari bekerja dalam *shift* malam dan hari libur.
6. Arah dari rotasi dalam kerja *shift* dapat dilaksanakan dengan sistem rotasi ke depan yang biasa disebut sistem rotasi searah jarum jam (*phase delay*) dengan pelaksanaan urutan *shift* di pagi, sore, dan malam hari

atau dapat juga menggunakan sistem rotasi berlawanan arah jarum jam (*phase advance*) dengan pelaksanaan urutan *shift* pada sore, pagi, dan malam hari dengan rentang waktu yang berbeda pada setiap *shift*. Sehingga, berbagai jenis rotasi tersebut menimbulkan pengaruh yang berbeda terhadap penyesuaian ritme sirkadian;

7. Letak dan jumlah dari hari libur pada setiap *shift*;
8. Tingkat keteraturan dalam setiap jadwal kerja *shift*.

Berdasarkan pada berbagai faktor tersebut terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam mengatur sistem kerja *shift* sebagai alternatif yang mampu memberikan penjaminan bagi kesehatan karyawan, yaitu :

1. Mengurangi rentang waktu bekerja pada *shift* malam tanpa melakukan pengurangan terhadap kompensasi maupun benefit lain yang seharusnya diterima oleh karyawan;
2. Pengurangan jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan pada *shift* malam untuk memperkecil jumlah hari karyawan untuk bekerja pada *shift* malam;
3. Lama waktu bekerja untuk masing-masing *shift* maksimal 8 jam;
4. Pemberian waktu istirahat minimal 24 jam, baik bagi karyawan *shift* siang maupun malam sebagai upaya untuk karyawan mampu mengatur pola istirahat;
5. Melakukan pengadaan fasilitas yang mampu menunjang interaksi antar karyawan;
6. Menunjang fasilitas olahraga dan fasilitas lainnya untuk mengurangi kejenuhan karyawan;
7. Menyiapkan fasilitas musik bagi karyawan terutama saat melaksanakan kerja pada *shift* malam.

#### **2.2.1.6 Dampak Sistem Kerja *Shift***

Selain memiliki pengaruh yang positif bagi perusahaan dalam hal operasional, pada kenyataannya sistem kerja *shift* juga memberikan beberapa pengaruh negatif bagi kesehatan karyawan, baik secara fisik maupun psikis. Pengaruh negatif sistem kerja *shift* terhadap kesehatan fisik dapat diamati dari adanya nafsu makan yang menurun, buruknya kualitas

tidur, dan adanya penurunan kapasitas kerja fisik. Disebutkan dalam *Occupational Health Clinics for Ontario Worker Inc.* (2005) dalam Sugiono, Putro, dan Sari (2018) bahwa manusia mempunyai jam biologis yang mengelola segala fungsi internal kompleks dalam kurun waktu 24 jam dan berbagai perubahan fungsi fisiologis selama 24 jam atau yang biasa disebut *circadian rhythm*. Salah satu contohnya adalah suhu tubuh dan detak jantung. Suhu tubuh akan mengalami peningkatan di siang hari dan akan mengalami penurunan di malam hari. Sedangkan detak jantung akan berada pada fase paling rendah di kisaran pukul 04.00 dan akan mengalami fase puncak di siang hari. Hal ini disebabkan tubuh melakukan berbagai kegiatan di siang hari sehingga jam biologis tubuh ikut aktif, sementara ketika malam hari aktivitas yang umum dilakukan adalah beristirahat yang ditujukan untuk pemulihan energi. Ketika seseorang melakukan siklus tersebut secara terbalik yaitu bekerja atau beraktivitas pada malam hari lalu beristirahat di siang harinya, hal tersebut menyebabkan adanya pertentangan dengan jam biologis tubuh yang seharusnya. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pemulihan energi dalam tubuh tidak berjalan secara maksimal sebagaimana seharusnya. Dalam ritme sirkadian, ketika seseorang melakukan aktivitas yang beragam, tubuh akan berada pada titik paling rendahnya di malam ataupun dini hari. Selain itu, beberapa fungsi fisik dasar dalam tubuh akan mengalami depresi di waktu malam (Sugiono, Putro, dan Sari, 2018, p. 132).

Efek yang ditimbulkan sistem kerja *shift* dalam hal fisik salah satunya terkait dengan penurunan kapasitas yang dimiliki tubuh untuk melakukan pekerjaan yang menggunakan fisik. Hal tersebut dapat disebabkan oleh munculnya rasa kantuk dan kelelahan. Efek lain yang kemungkinan dapat muncul karena penerapan sistem kerja *shift* terlebih untuk karyawan yang harus bekerja di malam hari adalah adanya penurunan nafsu makan serta timbulnya permasalahan pada sistem pencernaan (Sugiono, Putro, dan Sari, 2018, p. 132). Berdasarkan informasi yang diberikan oleh *National Sleep Foundation* (2019) dalam Kurniawidjaja, Martomulyono, dan Susilowati (2020) diketahui bahwa permasalahan tidur hanya dialami oleh sebagian dari karyawan yang bekerja *shift*. Persentase karyawan yang mengalami *shift work disorder* hanya berkisar 10%, di mana persentase tersebut berasal

dari karyawan yang bekerja *shift* dan karyawan yang bekerja pada waktu malam. Sementara itu, total karyawan *shift* yang mengalami permasalahan mengantuk berlebihan dan insomnia berada pada kisaran 25% hingga 30%. Selain itu, *International Classification of Sleep Disorders* menyatakan bahwa karyawan yang bekerja *shift* memiliki risiko yang lebih tinggi untuk mengidap beragam penyakit kronis, di antaranya penyakit jantung dan *gastrointestinal* (penyakit pencernaan). Untuk mengurangi berbagai risiko tersebut, karyawan yang bekerja *shift* perlu memiliki teknik khusus dalam menjaga pola tidur dan pengaturan jadwal aktivitas sehari-hari.

Selain efek secara fisik, efek dari segi psikis yang ditimbulkan dari pemberlakuan sistem kerja *shift* juga patut menjadi perhatian perusahaan. Hal ini dikarenakan permasalahan yang muncul dari efek psikis ini jauh lebih besar apabila dibandingkan dengan efek secara fisik yang dialami oleh karyawan. Secara umum, efek psikis yang sering kali dialami oleh karyawan adalah mulai bermunculan permasalahan dalam keluarga. Hal tersebut dapat terjadi karena berkurangnya waktu luang bersama keluarga, tingkat komunikasi yang rendah, dan sebagainya. Akibat lain secara psikis yang muncul adalah minimnya waktu bersosialisasi dan berkomunikasi dengan teman maupun orang-orang di sekitarnya. Ketika seorang karyawan justru menjalankan pekerjaan di malam hari, maka secara tidak langsung hal tersebut akan mengganggu waktu mereka untuk bersosialisasi di lingkungan masyarakat yang pada umumnya terjadi pada siang maupun sore hari. Hal tersebut tentunya juga akan berdampak pada kemampuan adaptasi secara aktif yang dimiliki karyawan (Sugiono, Putro, dan Sari, 2018, p. 132). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Monk & Tepas (1985) dalam Munandar (2006) yang dikutip oleh Taruh (2020) sistem kerja *shift* menjadi penyebab utama peningkatan stres kerja yang dialami pekerja pabrik.

Bekerja dengan sistem *shift* menyebabkan munculnya beban kerja pada karyawan. Beban kerja fisik muncul dikarenakan adanya aktivitas yang bertentangan dengan ritme sirkadian sedangkan beban kerja mental muncul disebabkan oleh sistem kerja *shift* itu sendiri. Waktu tidur yang berantakan dan pola makan yang tidak teratur menjadi salah satu alasan yang memunculkan beban kerja fisik pada karyawan yang bekerja secara bergilir.

Kurangnya jam tidur pada karyawan dapat menimbulkan dampak yang buruk bagi perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi lantaran minimnya waktu tidur menimbulkan rasa kantuk yang berlebih sehingga dapat menyebabkan penurunan terhadap tingkat konsentrasi serta ketelitian dari karyawan. Penurunan tingkat konsentrasi dan ketelitian pada karyawan tersebut selanjutnya akan menyebabkan terjadinya peningkatan angka kesalahan dalam produksi dan kecelakaan kerja pada karyawan yang tentunya dapat menimbulkan kerugian yang harus ditanggung oleh perusahaan (Kurniawidjaja, Martomulyono, dan Susilowati, 2020, p. 454).

### **2.2.1.7 Sistem Kerja *Shift* dalam Perspektif Islam**

Dalam penciptaan alam semesta, Allah telah mengatur segala sesuatunya dengan baik. Segala sesuatu yang telah Allah ciptakan telah digariskan dan diatur sedemikian rupa dengan pengaturan yang terbaik. Dalam pengaturan tersebut, Allah niscaya selalu mengutamakan kemaslahatan bagi setiap makhluk hidup, termasuk manusia. Hal tersebut juga berlaku terhadap penciptaan siang dan malam. Allah menciptakan siang dan malam serta mengaturnya untuk silih berganti sebagai salah satu bentuk dari pertanda kekuasaan Allah. Sebagaimana yang telah dijelaskan di dalam firman Allah QS. An-Naml ayat 86 sebagai berikut :

أَلَمْ يَرَوْا أَنَّا جَعَلْنَا اللَّيْلَ لَيْسَكُنُوا فِيهِ وَالنَّهَارَ مُبْصِرًا إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يُؤْمِنُونَ ٨٦

Artinya : *“Apakah mereka tidak memperhatikan bahwa Kami telah menjadikan malam agar mereka beristirahat padanya dan (menjadikan) siang yang menerangi ? Sungguh, pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang beriman.”* (QS. An-Naml: 86) (Departemen Agama (Depag) RI, 2011, p. 247).

Ayat tersebut menjelaskan mengenai bagaimana Allah telah menciptakan siang dan malam untuk datang silih berganti. Allah menciptakan malam sebagai waktu bagi manusia untuk beristirahat dari segala kepenatannya setelah bekerja di siang hari. Malam juga dijadikan sebagai waktu yang tepat bagi manusia untuk berbincang dan berkumpul bersama keluarga serta mengisi kembali energi yang dimiliki untuk melakukan aktivitas (bekerja) di keesokan harinya (Depag RI, 2011, p. 249).

Lebih lanjut, dalam mempergunakan nikmat malam yang telah Allah berikan, kita sebagai manusia harus mempergunakannya dengan baik, sebagaimana yang telah Allah perintahkan, yaitu dengan cara tidur atau beristirahat. Tidur atau istirahat yang cukup merupakan suatu hal yang sering kali disepelekan oleh segelintir orang. Meskipun demikian, tidur atau istirahat yang cukup memiliki beragam manfaat bagi manusia. Keutamaan tidur terlebih pada malam hari telah dijelaskan di dalam firman Allah QS. Ar-Rum ayat 23 sebagai berikut :

وَمِنْ آيَاتِهِ مَنَامُكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَابْتِغَاؤُكُمْ مِّنْ فَضْلِهِ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَسْمَعُونَ

٢٣

Artinya : “Dan di antara tanda-tanda (kebesaran)-Nya ialah tidurmu pada waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan.” (QS. Ar-Rum: 23) (Depag RI, 2011, p. 477).

Sama halnya dengan ayat sebelumnya, ayat ini menggambarkan salah satu dari kebesaran Allah yang berupa pergantian siang dan malam serta nikmat yang Allah berikan berupa tidurnya manusia ketika malam hari dan bangunnya di kemudian hari. Sama halnya dengan siang dan malam, tidur (istirahat) dan bangun (beraktivitas) juga berada dalam sebuah siklus yang berlangsung silih berganti. Dalam ayat tersebut, tidur menjadi hal yang lebih didahulukan daripada bangun. Hal ini dikarenakan pada dasarnya tidur atau istirahat yang cukup memiliki banyak manfaat bagi manusia, terutama bagi jiwanya. Hal ini dikarenakan tidur dapat menjadi obat yang mampu menetralkan jiwa. Dengan tidur, jiwa dapat menemukan kebahagiaannya serta terbebas dari segala tekanan dan ketidakadilan yang dialaminya di dunia nyata. Sehingga, tidur menjadi suatu nikmat luar biasa yang telah Allah berikan kepada manusia dengan malam sebagai waktu yang telah Allah sediakan baginya (Depag RI, 2011, pp. 484-486).

Dalam kedua ayat yang telah dipaparkan sebelumnya, sering kali disebutkan bahwa malam merupakan waktu yang tepat untuk beristirahat dan siang hari adalah waktu yang sesuai untuk bekerja. Meskipun demikian, tidak terdapat larangan dalam agama Islam untuk bekerja di malam hari

yang tentunya perlu diikuti dengan pemberian waktu istirahat yang cukup bagi tubuhnya.

وَهُوَ الَّذِي يَتَوَفَّاكُم بِاللَّيْلِ وَيَعْلَمُ مَا جَرَحْتُم بِالنَّهَارِ ثُمَّ يَبْعَثُكُمْ فِيهِ لِيُقْضَىٰ أَجَلٌ مُّسَمًّى ثُمَّ إِلَيْهِ مَرْجِعُكُمْ ثُمَّ يُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ٦٠

Artinya : “Dan Dialah yang menidurkan kamu pada malam hari dan Dia mengetahui apa yang kamu kerjakan pada siang hari. Kemudian Dia membangunkan kamu pada siang hari untuk disempurnakan umurmu yang telah ditetapkan. Kemudian kepada-Nya tempat kamu kembali, lalu Dia memberitahukan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. Al-An'am: 60) (Depag RI, 2011, p. 486).

Dalam QS. Al-An'am ayat 60 diketahui bahwa kata malam disebutkan terlebih dahulu sebelum siang. Hal tersebut memperkuat pernyataan bahwa Allah telah menyediakan malam bagi manusia sebagai waktu yang paling tepat untuk beristirahat. Meskipun demikian, tidak terdapat larangan untuk beristirahat di siang hari yang dibuktikan dengan disebutkannya kata siang setelah malam pada ayat tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam ajaran Islam tidak terdapat larangan untuk bekerja, baik malam maupun siang hari (Depag RI, 2011, p. 487). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja *shift* diperbolehkan dalam Islam dengan syarat karyawan yang bekerja dengan sistem *shift* memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan kembali tenaganya dari segala bentuk kepenatan setelah bekerja serta tidak mengganggu waktu untuk beribadah kepada Allah dan menjalin silaturahmi dengan lingkungan sekitar.

## 2.2.2 Beban Kerja

### 2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Dalam realitanya, beban kerja merupakan suatu hal yang akan selalu dimiliki oleh setiap individu yang memikul tanggung jawab atas suatu pekerjaan. Masing-masing individu tersebut akan memiliki tingkat beban kerja yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut didasarkan kepada jenis pekerjaan dan tingkatan jabatan atau kedudukan yang diemban oleh individu yang bersangkutan (Mahawati et al, 2021, p. 50). Selain karena

alasan tersebut, apabila ditinjau dari segi ergonomi beban kerja yang diperoleh masing-masing individu perlu disesuaikan dengan tingkat kemampuan individu yang bersangkutan, baik dari segi fisik maupun mental (Vanchapo, 2020, pp. 3-4). Ditambah lagi, tingkat beban kerja yang dialami karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan kenyamanan karyawan di suatu perusahaan. Sehingga, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terkait dengan besar kecilnya beban kerja yang sanggup diterima oleh karyawan (Affandi, Rozi, & Sunarsi, 2021, p. 183).

Beban kerja dapat diartikan sebagai besarnya upaya yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam rangka memenuhi target suatu pekerjaan (Irzal, 2016, p. 25). Sedangkan berdasarkan definisi yang dikemukakan Mahawati et al. (2021), beban kerja merupakan suatu aktivitas yang harus dikerjakan oleh karyawan sebagai pemegang tanggung jawab selama kurun waktu tertentu. Pengertian senada juga pernah diungkapkan sebelumnya oleh Menpan (1997) dalam Vanchapo (2020) bahwa beban kerja merupakan serangkaian aktivitas yang dikerjakan oleh suatu divisi maupun pemangku kedudukan yang berkewajiban untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Tidak jauh berbeda dari kedua pengertian sebelumnya, Irwandy (2007) dalam Affandi, Rozi, & Sunarsi (2021) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan frekuensi aktivitas rata-rata setiap pekerjaan selama periode waktu tertentu. Dalam hal ini dijelaskan lebih lanjut bahwa beban kerja yang dimaksud mencakup beban kerja fisik dan beban kerja mental. Ketika seorang karyawan memperoleh beban kerja yang terlalu berat atau melebihi kapasitas maksimal yang dapat diterima karyawan tersebut, maka hal tersebut dapat berdampak pada kesehatan karyawan yang berkaitan dengan munculnya penyakit akibat bekerja. Hal tersebut menandakan bahwa beban kerja dapat mengandung makna sebagai takaran keterbatasan kemampuan yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

#### **2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Dalam pengoperasian suatu bisnis, pihak perusahaan berharap agar tingkat beban yang ditanggung oleh karyawan sesuai dengan tingkat kemampuan fisik dan psikis yang dimiliki karyawan secara general. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan dan mengelola berbagai faktor yang dapat mempengaruhi seberapa besar beban kerja yang ditanggung oleh karyawan (Koesomowidjojo, 2021, p. 24). Menurut Vanchapo (2020) faktor-faktor yang menimbulkan pengaruh terhadap beban kerja terbagi menjadi 2, yaitu :

##### **1. Faktor internal**

Faktor internal merupakan faktor yang sumbernya berasal dari dalam diri individu bersangkutan sebagai dampak yang timbul dari reaksi beban kerja eksternal (Affandi, Rozi, dan Sunarsi, 2021, p. 183). Reaksi yang dimunculkan oleh tubuh ini dikenal dengan istilah strain. Untuk mengukur tingkatan strain yang muncul tersebut dapat dilakukan dengan penilaian, baik subjektif maupun objektif (Mahawati et al, 2021, p. 51). Faktor internal itu sendiri terbagi lagi menjadi 2, yaitu :

- a. Faktor somatik;
- b. Faktor psikis.

##### **2. Faktor eksternal**

Faktor eksternal merupakan faktor yang sumbernya berasal dari luar diri individu yang bersangkutan (Affandi, Rozi, dan Sunarsi, 2021, p. 183). Berikut beberapa faktor yang berasal dari luar diri karyawan :

- a. Tugas-tugas fisik dan mental;
- b. Organisasi kerja;
- c. Lingkungan kerja.

#### **2.2.2.3 Jenis Beban Kerja**

Karyawan merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan. Kenyamanan karyawan di tempat kerja menjadi salah satu hal yang perlu dievaluasi oleh perusahaan setiap tahunnya. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mengukur kenyamanan yang dirasakan karyawan di tempat kerja adalah dengan mengetahui tingkat beban kerja yang dihadapi

karyawan. Koesomowidjojo (2021) mengemukakan bahwa pada umumnya terdapat 2 jenis beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, yaitu :

1. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif ini dapat ditandai dengan tingginya intensitas pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini dapat berupa besarnya tekanan dari pekerjaan yang diperoleh, tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap suatu pekerjaan, dan tingginya intensitas jam bekerja karyawan.

2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif ini berkaitan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya. Contoh dari beban kerja ini adalah seorang manajer dalam bidang pemasaran harus memperkirakan dengan baik dan mengambil keputusan yang tepat terkait *timing* yang pas untuk melakukan *launching* dari suatu produk baru yang dikeluarkan oleh perusahaan.

#### **2.2.2.4 Indikator Beban Kerja**

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mengondisikan tingkat beban kerja yang dipikul karyawan agar sebisa mungkin berada pada kondisi normal, tidak terlalu tinggi dan tidak juga terlalu rendah. Untuk melakukan identifikasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, perusahaan perlu memahami berbagai indikator dari beban kerja itu sendiri. Sebagaimana pemaparan dari Koesomowidjojo (2021) terdapat 3 indikator dari beban kerja yang dikenal dalam dunia kerja, di antaranya :

1. Kondisi pekerjaan

Yang dikatakan sebagai kondisi pekerjaan dalam hal ini adalah sejauh mana karyawan mampu memahami dan mencerna setiap detail pekerjaan yang diamanatkan kepadanya dengan baik. Untuk itu, perusahaan dianjurkan untuk memiliki SOP yang kemudian disosialisasikan kepada seluruh jajaran karyawan yang ada di perusahaan.

## 2. Penggunaan waktu kerja

Kesesuaian waktu kerja dengan SOP yang diterapkan oleh perusahaan mampu mengurangi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

## 3. Target yang harus dicapai

Secara langsung penetapan target kerja dari perusahaan mampu mempengaruhi besarnya beban kerja yang dihadapi karyawan. Sempitnya waktu kerja yang ditetapkan serta ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian dari target pekerjaan dengan volume pekerjaan yang dibebankan dapat meningkatkan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan.

Pendapat hampir serupa diungkapkan oleh Putra (2012) dalam Sundari et al. (2023) bahwa indikator dari beban kerja terbagi menjadi 4 yang terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan.

### **2.2.2.5 Dampak Beban Kerja**

Setiap perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap tingkat beban kerja yang dihadapi oleh setiap karyawan. Hal ini dikarenakan tingkat beban kerja yang terlalu tinggi (berlebihan), baik itu dalam bentuk beban fisik maupun psikis dapat memicu terjadinya peningkatan tekanan dalam bekerja (Koesomowidjojo, 2021, p. 31). Tekanan yang dialami karyawan ini dapat berupa tekanan secara fisik, psikis, maupun berbagai reaksi emosional, di antaranya kesulitan mengontrol emosi, permasalahan pada pencernaan, dan pusing (Vanchapo, 2020, p. 17). Lebih lanjut telah dijelaskan oleh Koesomowidjojo (2021) bahwa tekanan secara fisik yang dapat terjadi pada karyawan dengan beban kerja yang berlebih adalah tingginya tingkat kelelahan, timbulnya rasa sakit di bagian perut dan kepala, munculnya keringat dingin, detak jantung abnormal, maupun terjadinya tegang pada otot dan sendi secara berlebihan. Berbagai tekanan tersebut dapat terjadi ketika karyawan akan bekerja, sedang bekerja, bahkan saat karyawan tersebut telah menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan bentuk tekanan secara psikis yang dirasakan oleh karyawan dengan tingkat beban kerja yang relatif tinggi adalah timbulnya rasa cemas, bingung, dan amarah yang tidak

dapat dikontrol kepada rekan kerja, atasan, maupun perusahaan. Tekanan tersebut juga dapat memicu karyawan untuk melakukan sabotase terhadap apa yang dia kerjakan, timbulnya rasa tidak nyaman terhadap lingkungan kerja, menghadirkan lingkungan kerja yang kurang baik dengan melakukan berbagai hal yang menyebabkan karyawan lainnya merasa tidak nyaman, hingga memicu terjadinya demo dengan skala kecil maupun besar. Permasalahan beban kerja tersebut tentunya juga akan berdampak kepada produktivitas dari karyawan secara individu maupun kelompok. Bahkan lebih lanjut permasalahan tersebut juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dari perusahaan itu sendiri. (Koesomowidjojo, 2021, pp. 31-32).

Selain beban kerja yang berlebih, tingkat beban kerja yang rendah juga bukan merupakan suatu hal yang baik. Karyawan dengan tingkat beban kerja yang rendah akan cenderung merasa bosan akibat dari pekerjaan yang terlalu monoton atau aktivitas yang terlalu sering berulang (Vanchapo, 2020, p. 17). Minimnya beban kerja maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat berpengaruh terhadap penurunan konsentrasi yang disebabkan karyawan yang kurang *aware* terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Penurunan konsentrasi yang terjadi tersebut ke depannya dapat menimbulkan rasa kantuk dan lengah ketika bekerja yang dapat berujung pada terjadinya kecelakaan kerja (Koesomowidjojo, 2021, p. 32).

#### **2.2.2.6 Beban Kerja dalam Perspektif Islam**

Setiap insan yang hidup di dunia sejatinya pasti memiliki beban dalam hidupnya. Beban yang dihadapi tersebut dapat berupa beban secara fisik maupun psikis. Selain itu, beban yang akan diterima oleh masing-masing individu memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Sebagaimana yang diajarkan di dalam Islam bahwasanya Allah telah mengatur besarnya beban yang diberikan kepada manusia sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki oleh manusia tersebut. Hal tersebut tertuang di dalam QS. Al-Baqarah ayat 286 sebagai berikut :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا  
 أَوْ أَحْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا  
 مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

٢٨٦

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (QS. Al-Baqarah: 286) (Depag RI, 2011, p. 439).

Ayat ini memaparkan bahwasanya ketika manusia berada dalam proses untuk mencapai tujuan hidup, Allah melimpahkan beban kepadanya yang telah disesuaikan dengan kesanggupan masing-masing individunya. Segala sesuatu telah Allah persiapkan dan rencanakan dengan rancangan yang terbaik. Segala bentuk amalan yang ditanggungkan kepada seorang hamba telah disesuaikan dengan tingkat kesanggupan hamba tersebut dalam mengerjakannya. Agama Islam tidak membebani pemeluknya atas segala macam perkara yang memberatkan, justru Islam selalu memberikan kemudahan bagi pemeluknya dalam menjalankan perkara tersebut. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Hajj ayat 78 :

..... وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ.....

Artinya : “. . . dan Dia tidak menjadikan kesukaran untukmu dalam agama . . . .” (QS. Al-Hajj: 78) (Depag RI, 2011, p. 446).

Setiap manusia yang dilimpahi beban dan mampu bersabar serta terus menjalankan amalan baik yang diperintahkan, maka baginya Allah berikan pahala yang melimpah atasnya. Sedangkan jika manusia tersebut justru melakukan suatu tindakan yang tercela, maka Allah pasti akan menghukumnya setimpal dengan apa yang telah diperbuat (Depag RI, 2011, p. 446).

Dalam ayat-ayat sebelumnya telah dijelaskan bahwa segala cobaan dan kesulitan yang datang dalam hidup merupakan suatu proses yang harus dihadapi. Ketika dalam menjalankan proses tersebut seorang individu mampu menjalaninya dengan baik, maka niscaya Allah akan memberikan jalan keluar dari segala kesulitan yang dihadapi dalam hidup. Uraian tersebut sejatinya juga telah dijelaskan dalam firman Allah QS. Al-Insyirah ayat 5-6 berikut ini :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ ٦

Artinya : “Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan.” (QS. Al-Insyirah: 5-6) (Depag RI, 2011, p. 703).

Ayat ini memaparkan bahwa segala permasalahan pasti memiliki jalan keluar. Sesulit apapun permasalahan yang sedang dihadapi apabila seseorang menghadapinya dengan penuh kesabaran dan bertawakal kepada Allah, maka niscaya Allah akan hadirkan kemudahan baginya dalam menghadapi permasalahan. Sebagaimana yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam menghadapi berbagai macam ujian dalam hidupnya, terutama ketika beliau mulai menyiarkan ajaran Islam kepada kaumnya. Berbagai macam cobaan yang beliau hadapi selalu diiringi dengan penuh kesabaran, tawakal, dan tiada henti memohon pertolongan dari Allah. Sehingga pada akhirnya apa yang telah beliau upayakan dapat berbuah manis, agama Islam mampu diterima oleh banyak orang dan dapat menyebar hingga ke seluruh penjuru dunia. Ayat ini juga menggambarkan bahwasanya ketika seseorang telah berada dalam kondisi yang benar-benar terdesak, maka dia akan berusaha sekuat tenaga untuk berjuang menyelesaikan permasalahan tersebut dengan tetap bertawakal kepada Allah. Sementara itu, ayat berikutnya (QS. Al-Insyirah ayat 6) merupakan penegas dari ayat sebelumnya, di mana ketika seseorang menghadapi segala permasalahan yang dihadapinya dengan tekad yang kuat, usaha yang maksimal, tekun, sabar, dan tidak pernah mengeluh niscaya Allah akan memudahkannya untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi (Depag RI, 2011, pp. 704-705).

## **2.2.3 Stres Kerja**

### **2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres menjadi salah satu permasalahan yang sering kali muncul apabila membahas mengenai kesehatan kerja. Hal ini dikarenakan stres telah terbukti mampu menurunkan tingkat produktivitas dan menyebabkan kerugian secara finansial yang signifikan (Kurniawidjaja & Ramdhan, 2019, p. 260). Sangat sulit bagi seseorang untuk bisa terlepas dari keadaan yang mendatangkan stres (Cahyono, 2019, p. 1). Potensi timbulnya stres kerja ini pada umumnya dipicu oleh adanya interaksi yang tercipta antar individu dengan kepribadian yang beragam (Tanjung et al, 2021, p. 121). Secara singkat, Yenita (2017) menjelaskan bahwa stres merupakan gangguan pada kondisi tubuh yang disebabkan adanya tekanan secara mental. Secara general stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi kejiwaan yang disebabkan adanya tekanan dalam diri individu yang berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikis individu tersebut (Tanjung et al, 2021, p. 121). Sejalan dengan pengertian sebelumnya, Akbar, Prasada, Safiih, & Nuryani (2021) mengartikan stres sebagai ketegangan yang dihadapi individu sehingga berakibat terjadinya gangguan pada kondisi fisik, emosional, dan pola berpikir. Dalam istilah kedokteran, stres merupakan suatu bentuk tanggapan yang diberikan tubuh atas berbagai jenis ancaman yang dirasakan (Saleh et al, 2019, p. 2).

Stres kerja merupakan suatu tanggapan yang dimunculkan tubuh baik secara fisik maupun psikis terhadap tekanan dan tuntutan dari pekerjaan yang tidak sebanding dengan kompetensi yang dimiliki karyawan (Kurniawidjaja & Ramdhan, 2019, p. 479). Sejalan dengan Kurniawidjaja & Ramdhan (2019), Affandi et al. (2018) dan Cahyono (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan tertekan yang dihadapi oleh karyawan selama menjalankan pekerjaan dikarenakan adanya ketidakseimbangan yang timbul antara tuntutan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja dengan karakter dari karyawan yang mengakibatkan perubahan perilaku serta keadaan fisik maupun psikis. Sementara Saleh et al. (2019) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu respons emosional yang dimunculkan tubuh ketika seseorang tidak mampu

menangani hambatan yang muncul dalam pencapaian tujuannya. Anoraga (2001) dalam Eroy et al. (2020) memaparkan stres kerja sebagai bentuk respons yang muncul (fisik maupun psikis) akibat adanya perubahan dari lingkungan yang dianggap sebagai gangguan dan ancaman. Menurut Zainal (2018) stres kerja merupakan ketegangan yang memicu ketidakseimbangan dari fisik maupun psikologis, sehingga mengakibatkan ketidakstabilan emosional, pola berpikir, serta kondisi karyawan. Sedangkan stres kerja menurut Wijono (2015) merupakan interaksi yang terjadi antara individu dengan lingkungan kerja yang dianggap sebagai ancaman dan menekan fisik, psikis, dan sikap karyawan sebagai hasil dari penghayatan subjektif yang bersangkutan.

### **2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Robbin (2003) dalam Loe et al. (2022) menjelaskan bahwa terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja. 3 faktor tersebut terdiri dari :

1. Faktor lingkungan
  - a. Ketidakpastian ekonomi;
  - b. Ketidakpastian politik;
  - c. Perkembangan teknologi.
2. Faktor organisasi
  - a. Beban kerja yang berlebih;
  - b. Tuntutan tugas;
  - c. Tuntutan peran;
  - d. Tuntutan antarpribadi;
  - e. Struktur organisasi;
  - f. Kepemimpinan organisasi.
3. Faktor individu
  - a. Permasalahan keluarga;
  - b. Permasalahan ekonomi;
  - c. Kepribadian.

### 2.2.3.3 Jenis Stres Kerja

Tama dan Hardiningtyas (2017) dalam Loe et al. (2022) membagi stres kerja ke dalam 4 jenis, yaitu :

1. *Eustress*

Stres yang memberikan pengaruh positif, di mana stres ini terjadi ketika seseorang membutuhkan inspirasi dan stres jenis ini juga akan memberikan tambahan energi.

2. *Distress*

Stres yang bersifat negatif, di mana stres jenis ini terjadi ketika seseorang mengalami perubahan dalam hidup yang memicu rasa tidak nyaman dan mempengaruhi kondisi fisik serta psikologis secara berkelanjutan.

3. *Hyperstress*

Stres yang timbul ketika seseorang diminta untuk melakukan berbagai pekerjaan melebihi kapasitas yang dimiliki.

4. *Hypostress*

Stres yang terjadi di saat seseorang diminta untuk melakukan pekerjaan yang dianggap terlalu mudah dan mengakibatkan kebosanan yang berkepanjangan, kehilangan inspirasi, serta penurunan semangat kerja.

### 2.2.3.4 Indikator Stres Kerja

Berdasarkan *Occupational Stress Inventory - Revised Edition<sup>TM</sup>* (OSI-R<sup>TM</sup>) (2019) dalam Septiani & Siregar (2022) dengan menggunakan domain *Occupational Roles Questionnaire* (ORQ) pengukuran stres kerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Kelebihan peran (*Role Overload*)

Kondisi ketika karyawan mengalami pertumbuhan beban kerja tanpa diikuti dengan tambahan kemampuan yang memadai (Septiani & Siregar, 2022, p. 25).

2. Ketidacukupan peran (*Role Insufficiency*)

Kesesuaian antara pengalaman, pelatihan, bakat, dan pendidikan dengan kualifikasi dari pekerjaan tersebut (Septiani & Siregar, 2022, p. 24).

3. Ambiguitas peran (*Role Ambiguity*)  
Ketidaktahuan karyawan terhadap harapan atasan mengenai kinerjanya di tempat kerja (Septiani & Siregar, 2022, p. 25).
4. Batasan peran (*Role Boundary*)  
Perasaan diperbudak oleh tuntutan kerja yang bertentangan dengan lingkungan di tempat kerja (Septiani & Siregar, 2022, p. 24).
5. Tanggung jawab (*Responsibility*)  
Tingkat kesadaran atau kepercayaan karyawan mengenai tanggung jawab dari pekerjaan yang diemban (Septiani & Siregar, 2022, p. 24).
6. Lingkungan fisik (*Physical Environment*)  
Kondisi lingkungan kerja yang tidak menguntungkan bagi karyawan (Septiani & Siregar, 2022, p. 25).  
Sementara itu, menurut Suparmi et al. (2023) indikator stres kerja dibagi menjadi 3, yaitu gejala fisik, gejala perilaku, dan gejala watak atau kepribadian.

#### **2.2.3.5 Dampak Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang sering kali dihadapi oleh karyawan. Pada dasarnya, stres kerja itu sendiri dapat memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi karyawan. Stres kerja dapat berdampak positif ketika stres tersebut masih berada pada batas kemampuan karyawan dalam mengelolanya. Namun, ketika karyawan tersebut tidak mampu mengelola stres yang dirasakan, maka stres tersebut akan memberikan dampak negatif bagi karyawan maupun perusahaan (Kurniawidjaja & Ramdhan, 2019, pp. 490-491).

Dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja pada karyawan dapat berupa dampak secara fisik, psikis, perilaku, dan kognitif. Dampak secara fisik yang ditimbulkan di antaranya peningkatan detak jantung, peningkatan kadar gula darah, dan hipertensi. Dampak secara psikis yang dapat dialami karyawan adalah depresi, mudah lelah, mudah cemas, gugup, dan frustrasi. Dampak dari segi perilaku yang dialami karyawan antara lain merokok dalam jumlah yang tidak wajar, mengonsumsi alkohol, kecanduan narkoba, dan emosi tidak stabil. Dampak secara kognitif yang ditimbulkan

oleh stres kerja meliputi kesulitan dalam pengambilan keputusan, penurunan konsentrasi, peka pada kritik, dan rendahnya rentang perhatian.

Selain pada karyawan, stres kerja juga dapat berdampak kepada perusahaan. Dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja terhadap perusahaan yaitu adanya tambahan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan. Berdasarkan riset yang dilakukan di Australia pada tahun 2008, stres kerja mampu mengurangi produktivitas kerja 1,36%. Selain itu, dampak yang ditimbulkan stres kerja terhadap perusahaan di antaranya efisiensi dalam bekerja menurun, tingkat kepuasan karyawan menurun, angka absensi karyawan meningkat, *turnover* dari karyawan cenderung meningkat, angka kecelakaan kerja meningkat, dan kemungkinan terjadinya konflik antar karyawan meningkat (Kurniawidjaja & Ramdhan, 2019, p. 493).

#### 2.2.3.6 Stres Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam menjalani kehidupan, ada kalanya seseorang berada pada titik terendah, di mana segala yang diharapkan tidak sesuai dengan jalan yang telah digariskan. Hal tersebut membuat individu menjadi tertekan, kecewa, sedih, cemas, dan merasa tidak nyaman. Keadaan yang dialami individu tersebut merupakan ciri dari terjadinya gangguan psikologis yang dikenal dengan istilah stres. Dalam Islam sendiri, stres yang dialami oleh seseorang ketika berada dalam fase kehidupan dianggap sebagai suatu cobaan yang datang dari Allah (Yuwono, 2010, pp. 14-15). Mengenai hal tersebut, Allah telah berfirman di dalam QS. Al-Baqarah ayat 155 sebagai berikut :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِيرٍ  
الصَّابِرِينَ ١٥٥

Artinya : “Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar.” (QS. Al-Baqarah: 155) (Depag RI, 2011, p. 231).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah senantiasa akan memberikan cobaan kepada umat manusia dalam berbagai bentuk, seperti rasa takut, lapar, kekurangan harta benda, jiwa, dan bahan makanan (Depag RI, 2011,

p. 232). Cobaan yang Allah berikan tidak serta merta hanya berbentuk kemalangan maupun kekurangan. Kekayaan, kepandaian, anak, serta jabatan juga menjadi segelintir contoh dari cobaan yang Allah berikan kepada manusia. Cobaan yang datang silih berganti tersebut kemudian mendatangkan tekanan (stres) dalam diri individu (Yuwono, 2010, p. 15). Dengan adanya cobaan tersebut, umat manusia (khususnya umat Islam) diharapkan mampu menjadi pribadi yang kuat, tangguh, berkeyakinan teguh, dan tabah dalam menghadapi segala cobaan yang ada (Depag RI, 2011, p. 232).

Dalam ayat yang lain juga dijelaskan bahwa stres beserta segala gangguan psikis yang terjadi pada diri manusia tergolong ke dalam penyakit hati (Yuwono, 2010, p. 15). Pendefinisian penyakit hati dalam hal ini berkaitan dengan rasa iri hati, dengki, ragu, bimbang, dan dendam. Penyakit hati tersebut akan semakin bertambah parah ketika diikuti dengan tindakan yang nyata. Adanya penyakit hati tersebut membuat akal dan panca indera yang dimiliki manusia menjadi lemah untuk menelusuri dengan jelas makna yang Allah selipkan dari setiap takdir yang telah Allah gariskan (Depag RI, 2011, p. 45). Penjelasan terkait hal tersebut telah Allah sampaikan dalam firman-Nya QS. Al-Baqarah ayat 10 sebagai berikut :

فِي قُلُوبِهِمْ مَّرَضٌ فَزَادَهُمُ اللَّهُ مَرَضًا وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ بِمَا كَانُوا يَكْذِبُونَ ١٠

Artinya : *“Dalam hati mereka ada penyakit lalu Allah menambah penyakitnya itu, dan mereka mendapat azab yang pedih, karena mereka berdusta.”* (QS. Al-Baqarah: 10) (Depag RI, 2011, p. 43).

Berdasarkan yang telah dijelaskan sebelumnya, stres mampu menimbulkan dampak yang cukup besar bagi kehidupan manusia. Oleh karena itu, untuk mengatasinya diperlukan adanya pengelolaan stres yang tepat. Dalam Islam sendiri, terdapat beberapa yang dianjurkan untuk mengelola stres, yaitu niat ikhlas, sabar, bersyukur, tawakal, doa, dzikir, sholat, dan membaca Al Qur'an. Niat yang ikhlas membuat individu merasa lebih tenang ketika kenyataan tidak sesuai dengan harapan. Kemudian ketika seseorang sabar dalam menghadapi stres yang timbul, maka individu tersebut akan lebih mudah dalam menetapkan keputusan yang tepat untuk

menangani penyebab dari stres tersebut. Mensyukuri segala yang Allah berikan dan berserah atas segala yang telah diupayakan mampu membantu individu untuk menghindari sifat serakah dan berbagai beban pikiran yang dapat menyebabkan timbulnya stres. Doa dan dzikir menjadi salah satu dari basis kekuatan individu dalam berusaha karena segala harapan dan kekhawatiran yang muncul diserahkan seutuhnya kepada Allah (Yuwono, 2010, pp. 20-23). Sholat merupakan cara terapi yang mampu memberikan ketenangan dalam menghilangkan segala ketegangan (stres), kecemasan, dan kegundahan yang ada dalam hati. Sedangkan dengan membaca Al Qur'an dapat membuat seseorang merasa rileks serta menghilangkan segala kebosanan, depresi, stres, dan kelelahan yang menyelimuti hatinya (Hasanah, 2019, pp. 111-114).

## **2.2.4 Produktivitas Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Secara umum kata produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara *output* (barang atau jasa) dengan *input* (tenaga kerja, bahan, dan uang) (Sutrisno, 2016, p. 99). Sejalan dengan pengertian sebelumnya, Sirait dalam Mahawati et al. (2021) mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan serangkaian sumber ekonomi dalam memproduksi sesuatu atau rasio antara pengorbanan dengan pendapatan. Siagian (1982) dalam Soeharso (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk mendapatkan manfaat maksimal dari sarana prasarana yang ada dengan mencetak *output* optimal. Sementara Sedarmayanti (2001) dalam Mahawati et al. (2021) mengartikan produktivitas kerja sebagai rasio antara efektivitas *output* dengan efisiensi *input* yang meliputi kuantitas dan kualitas. Lebih lanjut produktivitas kerja dapat diartikan sebagai keahlian karyawan dalam memproduksi barang atau jasa dengan hasil yang maksimal dalam kurun waktu yang singkat (Chaerudin, Rani, & Alicia, 2020, p. 48).

Sedangkan dari segi filsafat, produktivitas digambarkan sebagai kemauan manusia untuk terus berusaha memperbaiki berbagai aspek dalam kehidupannya (Sutrisno, 2016, p. 100). Hal ini sejalan dengan pemaparan dari Dewan Produktivitas Nasional bahwa produktivitas merupakan

perilaku mental yang senantiasa berupaya dan beranggapan bahwa kehidupan yang dijalani harus lebih baik dari hari ke hari (Chaerudin, Rani, & Alicia, 2020, pp. 47-48). Selaras dengan dua pengertian sebelumnya, Tohardi dalam Dewi & Harjojo (2019) menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental untuk selalu melakukan perbaikan terhadap segala sesuatu yang ada. Sementara secara sistematis produktivitas kerja merupakan rangkaian unsur yang saling berkaitan satu dengan yang lain untuk memperoleh hasil yang maksimum, di mana unsur tersebut terdiri dari tenaga kerja, tugas pokok dan fungsi, sarana prasarana, serta sumber daya yang lain (Sisca et al, 2020, p. 60).

Produktivitas kerja dikatakan mengalami peningkatan ketika hal tersebut terjadi diiringi dengan peningkatan cara pencapaian produk tersebut. Yang dimaksud dalam hal ini adalah ketika *output* meningkat dengan *input* yang tetap atau bahkan menurun, ketika *output* yang sama bersamaan dengan *input* yang berkurang, serta ketika peningkatan *output* lebih besar dari peningkatan *input* (Soeharso, 2020, p. 315). Lebih lanjut Siagian dalam Ajabar (2020) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas kerja bergantung dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi faktor utama yang mengakibatkan terjadinya inefisiensi dan pemborosan dalam perusahaan. Dalam pengukuran produktivitas, hal yang perlu diperhatikan tidak hanya berfokus pada efektivitas dan efisiensi. Akan tetapi, pihak manajemen perlu mempertimbangkan tingkat kualitas yang dihasilkan dari produk tersebut. Sehingga perlu ditekankan bahwa produktivitas mengacu pada prinsip perbaikan secara berkelanjutan, di mana pihak manajemen akan terus melakukan perbaikan secara berkala terkait kekurangan maupun kesalahan dalam produksi (Bairizki, 2020, p. 61).

#### **2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Sisca et al. (2020) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara garis besar dapat diklasifikasikan ke dalam 2 bagian, yaitu :

1. Faktor internal
  - a. Motivasi kerja;

- b. Semangat kerja;
  - c. Disiplin kerja;
  - d. Kemampuan;
  - e. Pengalaman kerja;
  - f. Umur ;
  - g. Kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Faktor eksternal
- a. Kompensasi;
  - b. Pekerjaan yang menarik;
  - c. Pendidikan dan pelatihan;
  - d. Lingkungan kerja;
  - e. Kepemimpinan;
  - f. Budaya organisasi;
  - g. Teknologi informasi.

#### **2.2.4.3 Karakteristik Produktivitas Kerja**

Dalam meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu memulainya dari tingkatan individu. Menurut Mahawati et al. (2021) karakteristik dari individu yang produktif adalah sebagai berikut :

- a. Konsisten dalam mencari gagasan dan langkah penyelesaian pekerjaan yang lebih baik;
- b. Sukarela dalam menghadirkan berbagai saran yang bertujuan untuk perbaikan;
- c. Memiliki efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan waktu;
- d. Mengadakan perencanaan yang disertai dengan jadwal waktu;
- e. Memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan yang dijalani;
- f. Mampu memosisikan diri sebagai anggota kelompok;
- g. Mampu memotivasi dirinya melalui dorongan secara interna;.
- h. Memahami pekerjaan yang dilakukan orang lain dengan lebih baik;
- i. Bersedia mendengarkan ide yang berasal dari orang lain yang dinilai lebih baik;
- j. Hubungan interpersonal pada setiap tingkatan yang terdapat di perusahaan berjalan dengan baik.

#### 2.2.4.4 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh karyawan. Produktivitas kerja yang ada diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tentunya juga akan berpengaruh pada pencapaian tujuan dari perusahaan. Dalam Sutrisno (2016) disebutkan bahwa pengukuran produktivitas kerja dapat dilakukan dengan adanya indikator sebagai berikut :

a. Kemampuan

Dalam menjalankan tugas yang diberikan, karyawan perlu memiliki kemampuan yang mumpuni. Kemampuan ini menyangkut keterampilan yang dimiliki dan profesionalisme karyawan dalam bekerja.

b. Peningkatan hasil yang dicapai

Peningkatan hasil yang dicapai ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kuantitas *output* yang dihasilkan maupun meningkatkan kualitas dari *output* yang dihasilkan.

c. Semangat kerja

Usaha untuk menjadi lebih baik dari hari ke hari. Indikator ini dapat diidentifikasi dari etos kerja serta hasil yang dicapai dengan cara membandingkannya dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan konsisten dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki serta mampu membaca tantangan dan harapan yang akan dihadapi ke depannya.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil kerja yang dapat memperlihatkan kualitas kerja karyawan. Peningkatan mutu dilakukan untuk menyediakan hasil terbaik yang akan memberikan benefit bagi perusahaan maupun karyawan.

f. Efisiensi

Perbandingan antara *output* (hasil yang dicapai) dengan *input* (keseluruhan dari sumber daya yang dipakai). Besarnya *input* dan *output* merupakan aspek penting dari produktivitas yang akan memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Pendapat lain diungkapkan oleh Fadhli dan Khusnia (2021), di mana indikator produktivitas kerja terdiri dari 3 hal, yaitu efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja.

#### 2.2.4.5 Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam

Produktivitas merupakan perilaku mental yang memiliki prinsip bahwa kualitas kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan besok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian tersebut sejalan dengan maqalah kajian islami sebagai berikut :

*“Barang siapa yang hari ini sama dengan hari kemarin, maka orang itu merugi. Barang siapa hari ini lebih jelek daripada kemarin, maka orang itu terlaknat.”*

Maqalah tersebut pada dasarnya menghimbau kepada manusia untuk senantiasa mengatur & memanfaatkan waktu yang dimiliki dengan sebaik mungkin. Hal tersebut tentunya selaras dengan firman Allah dalam QS. Al-Ashr ayat 1-3 berikut :

وَالْعَصْرِ ۱ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۲ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ  
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۳

Artinya : *“Demi masa. Sungguh manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kebaikan.”* (QS. Al-Ashr: 1-3) (Depag RI, 2011, p. 765).

Dalam surat ini dijelaskan bahwa setiap manusia akan berada dalam kerugian ketika tidak memanfaatkan waktu yang dimiliki dengan baik. Manusia yang bijak adalah manusia yang dapat memanfaatkan waktu yang dimiliki dengan melakukan hal positif seperti memperbanyak ibadah, melakukan perbuatan baik, serta memberikan manfaat bagi orang lain (Depag RI, 2011, p. 767). Al-Zuhaily (2011) dalam Anwar (2020) memaparkan bahwa surat tersebut menekankan urgensi waktu bagi manusia. Ketika manusia tidak mampu mempergunakan waktu yang dimiliki dengan sebaik mungkin, hal tersebut akan menjadikan kerugian bagi dirinya terutama dari segi produktivitas.

Al Qur'an tidak menjelaskan secara gamblang mengenai konsep produktivitas. Meskipun demikian, terdapat banyak ayat di dalam Al Qur'an yang memotivasi umat Islam untuk senantiasa berperilaku produktif. Sebagaimana tertera dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11 berikut ini :

..... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ.....

Artinya : “ . . . Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri. . . ” (QS. Ar-Ra'd: 11) (Depag RI, 2011, p. 73).

Al-Zuhaily (2011) dalam Anwar (2020) memberikan penafsiran terhadap potongan ayat tersebut bahwa segala kenikmatan dan kesehatan yang diperoleh individu merupakan hasil dari usaha yang telah dilakukan manusia. Perubahan yang terjadi dalam kehidupan manusia dari yang awalnya sejahtera menjadi sengsara tidak semata-mata karena Allah. Manusia memiliki andil dalam terjadinya hal tersebut. Kesengsaraan yang menimpa seseorang kemungkinan berasal dari sikap aniaya, saling bermusuhan, berbuat kerusakan, serta segala dosa yang pernah dilakukan sebelumnya (Depag RI, 2011, p. 76). Potongan ayat tersebut secara tidak langsung memberikan dorongan kepada individu untuk senantiasa meningkatkan produktivitas yang dimiliki sebagai bentuk upaya untuk memperbaiki nasib (Anwar, 2020, p. 8).

Produktivitas dalam Islam tidak hanya sekedar terpaku pada pemenuhan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apalagi ketika dalam pemenuhan target tersebut seseorang rela melakukan berbagai cara yang tidak dibenarkan dalam Islam. Lebih dari itu, produktivitas dalam Islam lebih mengedepankan bagaimana proses pelaksanaan dari pekerjaan tersebut dapat diiringi dengan kebaikan dan diniatkan untuk beribadah serta mengharapkan ridho dari Allah (Fathoni dan Ghozali, 2017, p. 13).

Islam senantiasa mengajarkan kepada umatnya untuk bekerja secara produktif (Anwar, 2020, p. 5). Islam mengajarkan ketika seseorang hendak melakukan suatu pekerjaan maka sebaiknya diupayakan untuk dikerjakan semaksimal mungkin. Hal tersebut ditujukan bukan hanya untuk

kepentingan dirinya semata, akan tetapi untuk kepentingan orang lain juga (Fathoni dan Ghozali, 2017, p. 6).

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara Sistem Kerja *Shift* terhadap Produktivitas Kerja**

Pada banyak perusahaan dan instansi, sistem kerja *shift* mampu mendorong peningkatan produktivitas perusahaan. Berdasarkan yang dilansir *Occupational Health Clinics for Ontario Worker Inc* yang mengusung tema *Shift Work Health Effects and Solution*, yang dimaksud dengan sistem kerja *shift* adalah sistem bekerja yang menggunakan perencanaan waktu kerja abnormal, di mana sistem ini mengusung kontinuitas dalam pelayanan proses produksi selama kurun waktu 24 jam setiap hari untuk mewujudkan efisiensi dan produktivitas yang maksimal (Sugiono, Putro, dan Sari, 2018, p. 131).

Akbar dan Irawati (2023) melakukan penelitian terhadap 50 buruh proyek di Kabupaten Kudus mengenai pengaruh penerapan *shift* kerja terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja buruh proyek. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *shift* kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Juliawati (2020) terhadap 100 karyawan di bagian gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung mengenai pengaruh sistem kerja *shift* terhadap produktivitas dari karyawan. Hasil penelitian tersebut menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *shift* kerja terhadap produktivitas kerja.

H1 = sistem kerja *shift* secara langsung memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **2.3.2 Hubungan antara Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Beban kerja adalah sesuatu yang secara sendirinya akan muncul ketika seorang individu dilimpahi tanggung jawab atas suatu pekerjaan. Beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing karyawan akan berbeda satu dengan lainnya. Perbedaan tersebut dilandaskan kepada jenis pekerjaan dan jabatan yang diemban oleh masing-masing individu (Mahawati et al, 2021, p. 51). Beban kerja menjadi salah satu faktor yang perlu menjadi pertimbangan bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan beban kerja dapat mempengaruhi karyawan terutama dalam hal

peningkatan produktivitas dan rasa nyaman dalam bekerja. Beban kerja dalam hal ini berkaitan dengan tingkat pekerjaan yang harus ditanggung oleh individu maupun kelompok yang bersumber dari frekuensi rata-rata dari aktivitas bekerja yang dijalankan dalam jangka waktu tertentu (Affandi et al, 2021, p. 183).

Suliantoro (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Yogyakarta”. Penelitian yang dilakukan kepada 57 karyawan dari unit pelaksana teknis Rumah Sakit Pratama Yogyakarta ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hsb dan Fitriyanti (2020) dengan responden sejumlah 42 karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru memperoleh hasil bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

H2 = beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **2.3.3 Hubungan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Stres kerja secara mendasar diartikan sebagai keadaan tertekan yang menimbulkan dampak baik secara psikis maupun fisik dari individu (Tanjung et al, 2021, p. 121). Hubungan antar individu yang memiliki perbedaan karakter mampu menjadi pemicu stres kerja dalam perusahaan. Salah satu jenis dampak yang muncul ketika memiliki stres kerja adalah dampak organisasi. Dalam Cahyono (2019) disebutkan bahwa salah satu dampak organisasi yang timbul dengan adanya stres kerja adalah rendahnya produktivitas kerja dari karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan Safitri dan Gilang (2019) terhadap 63 karyawan PT. Telkom Witel Bekasi ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian yang dilaksanakan Wibowo dan Listen (2019) kepada 76 karyawan PT. Media Bernas Jogja memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H3 = secara langsung stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### **2.3.4 Hubungan antara Sistem Kerja *Shift* terhadap Beban Kerja**

Sistem kerja *shift* mengakibatkan munculnya beban kerja fisik dan psikis. Beban kerja fisik ini muncul akibat adanya waktu bekerja yang tidak sesuai dengan siklus tubuh. Hal tersebut menyebabkan diperlukannya adaptasi yang lebih dalam waktu untuk tidur dan makan. Pengurangan waktu tidur yang terjadi dapat mengakibatkan timbulnya rasa kantuk yang akan berdampak pada kelelahan dan penurunan konsentrasi, sehingga dapat meningkatkan risiko kesalahan dalam bekerja yang dapat berakibat fatal pada terjadinya kecelakaan kerja. Sedangkan beban kerja psikis timbul dikarenakan adanya peran domestik, minimnya waktu bersama keluarga, serta rendahnya intensitas bersosialisasi di masyarakat (Kurniawidjaja, Martomulyono, dan Susilowati, 2020, p. 454).

Arianto dan Puspita (2019) terhadap 100 karyawan PT M.I terkait dengan pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kelelahan dan beban kerja. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa *shift* kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap beban kerja. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Febrianti et al. (2022) kepada 42 pegawai non medis di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas yang menunjukkan hasil bahwa *shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja.

H4 = secara langsung sistem kerja *shift* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap beban kerja.

#### **2.3.5 Hubungan antara Sistem Kerja *Shift* terhadap Stres Kerja**

Sistem kerja *shift* dapat diartikan sebagai suatu model kerja yang dapat dijadikan alternatif oleh perusahaan dalam menunjang pemenuhan tingkat permintaan dari barang maupun jasa yang ditawarkan. Sistem kerja *shift* pada umumnya dikelompokkan ke dalam 3 waktu dengan estimasi waktu bekerja 8 jam per *shift*. Untuk penerapan pembagian *shift* ke dalam 2 sesi ditemukan beberapa keunggulan yang diperoleh karyawan, baik secara fisik maupun sosial. Selain memberikan keunggulan dari kedua sisi tersebut, sistem kerja *shift* juga memberikan tekanan yang cukup besar terhadap karyawan dari segi psikologis. Menurut WHO (2014) dalam Kurniawidjaja dan Ramdhan (2019) sistem kerja *shift* yang buruk menjadi salah satu faktor risiko yang secara langsung mampu mempengaruhi tingkat stres kerja yang dihadapi karyawan.

Rhamdan dan Wartono (2019) meneliti mengenai hubungan *shift* kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja yang dilakukan kepada 102 pegawai RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat. Penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan stres kerja. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodia dan Parashar (2020) yang menunjukkan hasil bahwa ditemukan hubungan yang positif dan signifikan antara *shift* kerja dengan stres kerja.

H5 = sistem kerja *shift* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

### **2.3.6 Hubungan antara Sistem Kerja *Shift* terhadap Produktivitas Kerja melalui Beban Kerja**

Dalam menjalankan bisnis, perusahaan memiliki kewenangan untuk menyusun sistem kerja yang akan diterapkan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi lingkungan kerja. Dalam beberapa kasus, perusahaan yang menerapkan sistem kerja *shift* sering kali mengalami kelebihan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun psikis. Kelebihan beban kerja yang terjadi tersebut memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap penurunan produktivitas dari karyawan (Mesra, Susanti, dan Zachry, 2016, p. 16).

Arianto dan Puspita (2019) memperoleh hasil dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Shift* Kerja terhadap Kinerja melalui Variabel Kelelahan dan Beban Kerja sebagai Variabel *Intervening*” bahwa sistem kerja *shift* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap beban kerja. Ariani, Ratnasari, dan Tanjung (2020) menyatakan dalam penelitiannya mengenai pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja bahwa ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas kerja.

H6 = sistem kerja *shift* secara tidak langsung memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui beban kerja sebagai variabel *intervening*.

### **2.3.7 Hubungan antara Sistem Kerja *Shift* terhadap Produktivitas Kerja melalui Stres Kerja**

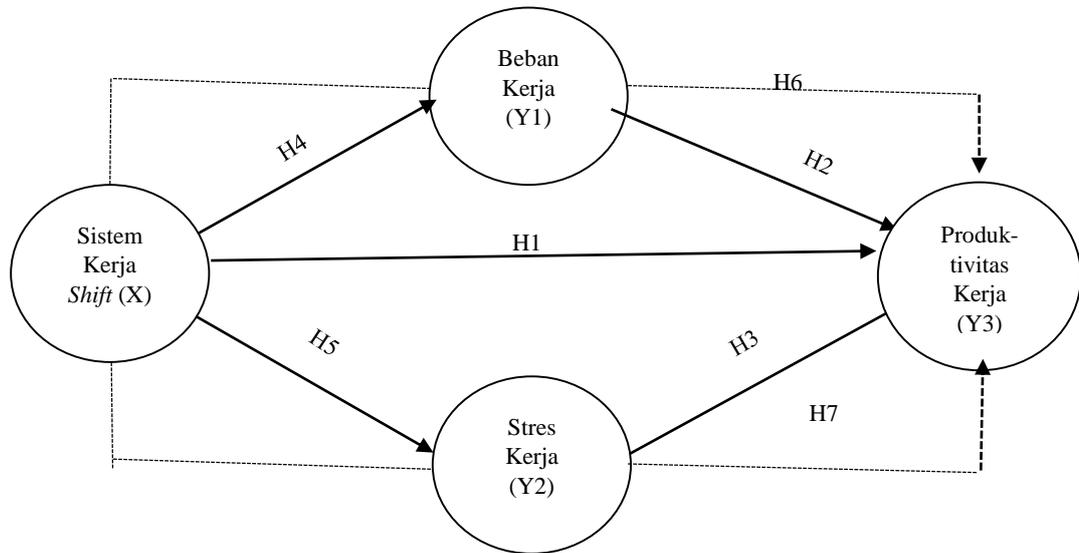
Sistem kerja *shift* merupakan sebuah sistem kerja yang cukup fleksibel. Dalam penerapan sistem kerja ini, setiap perusahaan dapat menyesuaikan dengan karakteristik maupun kondisi khusus yang dimiliki perusahaan. Sehingga, ketika suatu perusahaan mampu melakukan pengaturan sistem kerja *shift* ini dengan baik, maka hal tersebut dapat menekan risiko peningkatan stres kerja karyawan. Hal ini secara tidak langsung tentunya juga akan berdampak pada kestabilan bahkan peningkatan produktivitas dari karyawan yang menjadi tujuan utama dari perusahaan.

Amirah, Samsualam, dan Agustini (2022) melakukan penelitian terhadap 60 perawat Instalasi Rawat Inap Isolasi RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar terkait pengaruh *shift* kerja terhadap stres kerja yang menunjukkan hasil ditemukannya pengaruh positif dan signifikan yang ditimbulkan *shift* kerja terhadap stres kerja. Kenny dan Satrianto (2019) dalam penelitiannya kepada karyawan dari PT. Sinar Surya Baja Profindo memperoleh hasil bahwa stres kerja memiliki hubungan yang kuat serta pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H7 = secara tidak langsung sistem kerja *shift* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*.

## 2.4 Kerangka Berpikir

### 2.4.1 Model Konsep



**Keterangan :** Pengaruh Langsung —————> Pengaruh Tidak Langsung - - - - ->

### 2.4.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang berasal dari penelitian terdahulu serta rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja.
2. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja.
4. Terdapat pengaruh antara sistem kerja *shift* terhadap beban kerja.
5. Terdapat pengaruh antara sistem kerja *shift* terhadap stres kerja.
6. Beban kerja memediasi pengaruh antara sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja.
7. Stres kerja memediasi pengaruh antara sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Hardani et al. (2020), penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan berupa jenis pendekatan *explanatory research*. Penelitian eksplanatif atau penelitian eksplanatori dapat didefinisikan sebagai penelitian yang ditujukan sebagai penjelas, penguji, pematah, penguat dari berbagai asumsi, teori, maupun hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan dalam rangka menguji hipotesis maupun teori untuk menguatkan maupun membantah teori serta hipotesis yang ada. Penelitian ini ditujukan untuk mengungkap berbagai fakta, data, dan informasi yang belum diketahui sebelumnya (Kadarudin, 2021, pp. 53-54).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Jarweni (2014) dalam Rifkhan (2023) menyebutkan bahwa lokasi penelitian merupakan tempat di mana suatu penelitian akan dilaksanakan. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data di 4 lokasi berbeda yang berada di Kabupaten Tulungagung, yaitu di Kecamatan Ngunut, Kecamatan Sumbergempol, Kecamatan Kalidawir, dan Kecamatan Bandung. Lokasi ini dipilih oleh peneliti dikarenakan unit industri ini sebelumnya jarang digunakan sebagai lokasi penelitian oleh para peneliti terdahulu terkait dengan pengaruh yang ditimbulkan sistem kerja *shift* terhadap produktivitas karyawan melalui beban kerja dan stres kerja sebagai variabel *intervening*. Selain itu, akses ke lokasi yang mudah dan dalam melakukan perizinan terkait pengadaan penelitian di lokasi tersebut cenderung lebih mudah. Ditambah lagi, konsep kerja yang diterapkan di SPBU Mayangkara Group ini mengedepankan prinsip keagamaan, di mana dalam melatih karyawan yang menjadi fokus utamanya adalah pembentukan fondasi keimanan dan mental yang teguh berpegang pada ajaran agama Islam. Selain itu, SPBU

Mayangkara yang berada di Kabupaten Tulungagung memiliki tingkat capaian penjualan serta intensitas pembelian konsumen yang berbeda-beda. Sehingga, akan sangat sesuai ketika melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja dari karyawan yang dipengaruhi oleh sistem kerja *shift* dan dimediasi oleh beban kerja dan STRES KERJA.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Supriyanto & Ekowati (2019) populasi merupakan sekelompok subjek maupun objek dengan karakteristik tertentu sebagai sarana untuk dikaji. Populasi dalam penelitian ini termasuk ke dalam populasi yang diketahui jumlahnya, yaitu berkaitan dengan jumlah karyawan yang terdapat di SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung. Populasi pada penelitian ini berjumlah 94 orang, yang didasarkan data yang diperoleh dari pihak kantor pusat Mayangkara Group.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari kelompok subjek maupun objek yang akan dikaji dengan karakteristik tertentu (Supriyanto & Ekowati, 2019, p. 20). Sampel pada penelitian ini termasuk ke dalam sampel jenuh/sensus, di mana jumlah sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi yang ada, yaitu sejumlah 94 orang.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan berupa teknik sampel jenuh/sensus. Teknik pengambilan sampel ini didasarkan pada teori Setyawan (2017), yaitu *sampling* jenuh atau sampel sensus merupakan suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk ke dalam data primer, yang dalam penelitian ini data primer tersebut berupa data angket. Hal ini didasarkan pada teori Hardani et al. (2020) yang menjelaskan bahwa data primer adalah suatu penelitian yang datanya diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran dan perhitungan sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara, dan lain-lain.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan cara membuat angket yang berisikan daftar pertanyaan terkait dengan indikator-indikator dari masing-masing variabel yang telah ditetapkan. Dasar dari teknik pengumpulan data ini adalah dari teori yang dikemukakan oleh Hardani et al. (2020) yang menyatakan bahwa kuesioner merupakan perangkat yang membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku serta sikap responden.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019) variabel dinyatakan sebagai bagian yang terdapat pada subjek maupun objek yang memiliki kesesuaian dengan permasalahan dalam penelitian.

#### 3.7.1 Variabel Penelitian

Untuk memberikan kemudahan dan meminimalisir kesalahan dan kesalahpahaman mengenai pemahaman, definisi, maupun maksud dari penelitian ini maka peneliti akan memberikan penegasan terhadap istilah-istilah berikut :

1. Variabel dependen merupakan jenis variabel yang termasuk ke dalam hipotesis yang diberikan pengaruh oleh variabel lain.
2. Variabel independen merupakan variabel bebas yang memberikan penjelasan dan pengaruh terhadap variabel terikat.
3. Variabel intervening merupakan variabel yang dijadikan sebagai perantara dari hubungan variabel bebas terhadap variabel terpengaruh (Supriyanto dan Ekowati, 2019, pp. 18-19).

Variabel yang digunakan di dalam penelitian ini terbagi atas 3 variabel, yaitu variabel bebas (X), variabel mediator (Y1, Y2), dan variabel kontrol (Y3).

Berikut identifikasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Variabel independen : Sistem Kerja *Shift* (X)

Variabel *intervening* : Beban Kerja (Y1), Stres Kerja (Y2)

Variabel dependen : Produktivitas Kerja (Y3)

### 3.7.2 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Sistem Kerja <i>Shift</i> (Kroll, 2010) (Syahrizal, Hidayati, dan Waliamin, 2023) (X)	Pembagian waktu <i>shift</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adil</li> <li>• Rasa puas</li> <li>• Kesesuaian dengan perjanjian</li> </ul>
	Pergantian <i>shift</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertukaran jadwal</li> <li>• Pemilihan jadwal</li> </ul>
	Waktu istirahat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketersediaan waktu istirahat</li> <li>• Pergantian waktu istirahat</li> <li>• Kecukupan waktu istirahat</li> </ul>
Beban Kerja (Koesomowidjojo, 2021) (Sundari et al, 2023) (Y1)	Kondisi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimnya kemampuan</li> <li>• Kurangnya pengetahuan</li> <li>• Kesulitan memahami tugas</li> <li>• <i>Overload</i> pekerjaan</li> </ul>
	Penggunaan waktu kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketidakesesuaian waktu</li> <li>• Minimnya ketersediaan waktu</li> </ul>
	Pencapaian target	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Target yang terlalu tinggi</li> <li>• Ketidakjelasan target</li> <li>• Kegagalan pemenuhan target</li> <li>• Keterlambatan pencapaian target</li> </ul>
	Standar pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecepatan kerja</li> <li>• Tingkat kehadiran</li> </ul>
Stres Kerja (Septiani & Siregar, 2022) (Suparmi et al, 2023) (Y2)	Kelebihan peran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan beban</li> <li>• Kelebihan kapasitas</li> <li>• Ketidakesesuaian kemampuan</li> <li>• Butuh bantuan</li> <li>• Keterbatasan waktu</li> </ul>
	Ketidacukupan peran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketidakesesuaian keterampilan</li> <li>• Ketidakesesuaian pendidikan</li> <li>• Ketidakesesuaian pelatihan (<i>training</i>)</li> </ul>

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketidaksesuaian pengalaman</li> <li>• Perkembangan karir lambat</li> <li>• Ketidakpuasan</li> </ul>
	Lingkungan fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketidakjelasan jadwal kerja</li> <li>• Terpapar racun lingkungan</li> <li>• Merasa sendirian</li> <li>• Pusing</li> </ul>
	Gejala fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insomnia</li> <li>• Mudah lelah</li> <li>• Berkeringat dingin</li> <li>• Kurang selera makan</li> <li>• Mudah cemas</li> </ul>
	Gejala perilaku	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emosi tidak stabil</li> <li>• Kehilangan semangat</li> <li>• Kesulitan berkonsentrasi</li> <li>• Terlalu berhati-hati</li> </ul>
	Gejala watak dan kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurang percaya diri</li> <li>• Mudah panik</li> </ul>
Produktivitas Kerja (Sutrisno, 2016) (Fadli & Khusnia, 2021) (Y3)	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguasaan pekerjaan</li> <li>• Pemahaman keterampilan</li> <li>• Profesionalisme</li> </ul>
	Peningkatan pencapaian hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterlibatan</li> <li>• Berusaha lebih baik</li> <li>• Perbaikan hasil</li> <li>• Peningkatan hasil</li> </ul>
	Semangat kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semangat kerja</li> <li>• Keyakinan tinggi</li> <li>• Percaya diri</li> <li>• Dedikasi</li> </ul>
	Pengembangan diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan <i>skill</i></li> <li>• Peningkatan kemampuan</li> <li>• Optimisme terhadap tantangan</li> <li>• Suka tantangan</li> </ul>

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visioner</li> <li>• Peningkatan mutu</li> </ul>
	Mutu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesesuaian mutu</li> <li>• Perbaikan mutu</li> <li>• Pemberian hasil terbaik</li> </ul>
	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Ketepatan penyelesaian tugas</li> </ul>

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

### 3.8 Skala Pengukuran

Skala merupakan ukuran kuantifikasi yang telah ditetapkan berdasarkan nilai dengan tujuan sebagai representasi dari benda, manusia, maupun kontinuitas. Pengukuran merupakan penentuan yang berupa angka atau simbol sebagai nilai atau karakteristik dari objek yang diukur dengan didasarkan kepada aturan yang telah ditetapkan. Objek penelitian terbagi menjadi 2 berdasarkan sifatnya, yaitu konkret dan abstrak. Objek konkret meliputi jenis kelamin, pendidikan, penghasilan, dsb. Sedangkan objek abstrak meliputi loyalitas, kepuasan, selera, dsb (Hardani et al, 2020, p. 380). Sugiono (2012) dalam Rahmawati (2022) mendefinisikan skala pengukuran sebagai kesepakatan yang bertujuan untuk menetapkan seberapa panjang interval dalam alat ukur, sehingga pengukuran yang dilakukan dapat memberikan hasil data berupa data kuantitatif.

Dalam penelitian ini, jenis skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala ini pada dasarnya digunakan dalam pengukuran sikap, pendapat, maupun persepsi individu mengenai beberapa fenomena sosial. Pertanyaan dalam skala ini menunjukkan respon tingkat persetujuan maupun ketidaksetujuan. Pada umumnya, skala likert dibagi ke dalam 5 tingkatan skala, di mana setiap angka pada tingkatan tersebut akan diberikan label (Rahmawati, 2022, p. 11). Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan berupa kuesioner tertutup. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini responden hanya dapat memberikan jawaban yang terstruktur berdasarkan pilihan yang terbatas (Widyastuti, 2002, p. 111).

### 3.9 Analisis Data

Data merupakan penjelasan atau kenyataan berkaitan dengan suatu permasalahan, baik dalam bentuk kategori maupun bilangan. Analisis data merupakan suatu proses untuk memeriksa dan mengolah kemudian mengubahnya menjadi informasi yang berguna, mengambil kesimpulan, serta membantu dalam penyelesaian suatu persoalan (Putra & Hanggara, 2022, p. 3). Analisis data merupakan aktivitas yang dikerjakan setelah melakukan proses mengumpulkan data dengan rangkaian aktivitas yang mencakup proses pengeditan, pemberian kode, pentabulasian data, dan penyajian data, sehingga data yang dihasilkan akan lebih mudah untuk dipahami (Supriyanto & Ekowati, 2019, p. 28). Analisis data dalam penelitian kuantitatif memiliki tujuan yang jelas sebagai sarana untuk menjawab rumusan masalah maupun pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Sehingga, teknik analisis data yang digunakan berupa metode statistik yang telah disediakan (Hardani et al, 2020, p. 160).

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Teknik analisis ini dipilih dikarenakan penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan variabel independen terhadap variabel dependen serta melakukan pengujian apakah beban kerja dan stres kerja mampu memediasi pengaruh sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja. Sebagaimana yang dikemukakan Rutherford (1993) dalam Ghodang (2020) bahwa teknik analisis jalur merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melakukan analisis terhadap hubungan sebab akibat yang ditemukan pada regresi berganda apabila variabel independen memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel dependen.

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis data yang digunakan ketika data yang digunakan akan diubah menjadi gambaran yang lebih mudah untuk dipahami (Istijanto, 2010, p. 90). Analisis ini melakukan pengukuran terhadap tendensi sentral (*mean, mode, median*), pengukuran penyimpangan (*range, standard deviation, variance*), dan dibahas dalam grafis. Pengukuran ini dilakukan untuk melakukan penjarangan data yang akan menetapkan pusat dan pertengahan rangkaian data yang tersebar. Nilai rata-rata data yang diperoleh ditafsirkan mampu menjadi perwakilan dari keseluruhan dari data tersebut. Analisis ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara

sistematis atas kefaktualan dan keakuratan data terkait dengan fakta dan hubungan antar variabel yang sedang diteliti (Ghodang, 2020, p. 20).

### **3.9.2 Analisis *Partial Least Square* (PLS)**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah metode yang kuat dengan tingkat asumsi yang minim dalam landasan pengoperasiannya. Dalam metode analisis ini tidak diperlukan adanya data dengan distribusi normal, berbagai model indikator dapat digunakan dalam metode ini. Selain itu, tidak terdapat patokan jumlah sampel minimal yang harus digunakan, sampel dengan skala kecil hingga besar dapat diproses dengan menggunakan PLS (Supriyanto & Ekowati, 2019, p. 43). Jogiyanto dan Abdillah (2009) dalam Evi & Rachbini (2022) mendefinisikan analisis PLS sebagai teknik dalam statistik multivariat yang membandingkan variabel dependen berganda dengan variabel independen berganda. PLS menjadi salah satu metode statistik SEM yang memiliki basis varian dan dirancang menjadi solusi persoalan spesifik data dalam regresi berganda.

Field (2000) dalam Evi & Rachbini (2022) menjelaskan bahwa PLS ditujukan untuk menangani permasalahan analisis regresi dalam metode *Ordinary Least Square* (OLS) yang terbatas. Keterbatasan tersebut terjadi pada saat terdapat permasalahan dalam karakteristik data, semisal data yang berukuran kecil, terdapat *missing value*, sebaran data yang abnormal, dan terdapat gejala multikolinearitas. Terdapat beberapa alasan penggunaan PLS dalam suatu penelitian, di antaranya tidak perlu memiliki asumsi sampel yang besar, PLS dapat dipakai untuk melakukan analisis terhadap teori yang tergolong lemah, algoritma dapat memakai analisis series OLS untuk mendapatkan efisiensi dalam perhitungan algoritma, dan terdapat asumsi jika seluruh ukuran varian dapat digunakan untuk menjelaskan dalam pendekatan PLS.

### **3.9.3 Model Pengukuran**

#### **3.9.3.1 Uji *Construct Validity***

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis tingkat kesesuaian item pernyataan yang digunakan dalam mewakili aspek yang akan diteliti. Dari segi operasional, hal ini ditujukan untuk melakukan pengkajian terhadap item pernyataan yang ditetapkan terkait kemampuannya dalam mengonfirmasi variabel laten. Item pernyataan yang

digunakan harus berupa pertanyaan yang mampu mengukur indikator suatu variabel secara relevan. Dalam pengujian ini, kemampuan item pernyataan sebagai pengukur variabel ditentukan dari besaran nilai *loading factor* yang diperoleh (Yusrizal dan Rahmati, 2022, pp. 48-49).

Pengujian ini terbagi menjadi 2, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Menurut Chin (1995) dalam Bahri & Zamzam (2021) *rule of thumb* pada validitas konvergen yaitu *loading factor* bernilai lebih besar dari 0,70, *communality* berada di angka lebih besar dari 0,50, dan AVE menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,50. *Redundancy* mendekati 1, ketika nilainya berada di antara 0,50-0,70, maka akan dapat diterima selama nilai AVE serta *communality* lebih besar dari 0,50. Sehingga, tingkat koefisien validitas yang tinggi mempengaruhi tingkat korelasi penginterpretasian matrik faktor. Dalam validitas diskriminan, hasil analisis mengacu pada nilai akar AVE terhadap korelasi variabel laten dan nilai *cross loading*. Untuk mendapatkan validitas diskriminan yang cukup, akar AVE pada setiap konstruk perlu bernilai lebih besar dari korelasi variabel laten. Sementara nilai *cross loading* yang diperlukan adalah lebih besar dari 0,70 dalam satu variabel.

### **3.9.3.2 Uji Construct Reliability**

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk melakukan pembuktian terkait dengan keakuratan, tingkat konsistensi, dan ketepatan dari instrumen yang digunakan dalam pengukuran konstruk. Dalam pengujian ini, tingkat reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Akan tetapi, *cronbach's alpha* sering kali memberikan penilaian yang lebih rendah dalam pengukuran reliabilitas konstruk. Sehingga, lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam mengukur reliabilitas konstruk (Supriadi, 2022, p. 99). Instrumen dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang baik ketika nilai *composite reliability* melebihi 0,70. Sementara itu, untuk nilai *composite reliability* yang berada di kisaran 0,60-0,70 akan dapat diterima ketika validitas konstruk dapat terpenuhi (Bahri & Zamzam, 2021, pp. 36-37).

### 3.9.4 Model Struktural

Model struktural atau disebut juga *inner model* merupakan gambaran hubungan di antara variabel laten yang didasarkan pada teori yang dijadikan sebagai landasan dalam penelitian (Musyaffi, Khairunnisa, dan Respati, 2022, p. 22). Menurut Siregar dan Kabeakan (2020) untuk menganalisis model struktural perlu menilai tingkat signifikansi koefisien *path* atau *t-value* dari setiap *path* antar variabel dalam penelitian. Pengaruh yang dihasilkan variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai koefisien *path*. Nilai *standardized* dari koefisien *path* diperlihatkan melalui panah hubungan di antara variabel laten. Menurut Ghazali dan Latan (2012) dalam Siregar dan Kabeakan (2020) dalam memprediksi hubungan tersebut, model struktural menggunakan nilai *R-Square* untuk mengevaluasi dalam hal konstruk variabel dependen. *R-Square* berindikasi baik ketika menunjukkan nilai 0,67. Sementara *Q-Square* digunakan untuk mengukur nilai observasi yang diperoleh model serta estimasi dari parameternya. Nilai *Q-Square*  $> 0$  memberikan indikasi model memiliki nilai kemampuan relevansi prediksi (Musyaffi, Khairunnisa, dan Respati, 2022, p. 22).

Sedangkan, menurut Ristiyana et al. (2023) kriteria dalam penilaian model struktural terbagi menjadi 2, yaitu nilai *R-Square* dan signifikansi. Nilai dari *R-Square* digunakan untuk mengukur perubahan variasi yang terjadi pada variabel dependen maupun variabel independen. Model struktural dianggap lemah ketika nilai *R-Square* sebesar 0,25, model struktural berada di kisaran sedang ketika nilai *R-square* berada di angka 0,50, dan model struktural dinilai kuat ketika nilai *R-Square* berada pada 0,75. Sementara untuk nilai signifikansi, pada tingkat signifikansi 1% *t-value* yang dipakai sebesar 2,58, untuk tingkat signifikansi 5% *t-value* yang digunakan senilai 1,96, dan ketika tingkat signifikansi 10% *t-value* yang dipakai sejumlah 1,65.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Mayangkara Group**

###### **4.1.1.1 Sejarah Mayangkara Group**

Mayangkara Group merupakan sebuah perusahaan yang didirikan oleh Bapak H. Hariyanto pada kisaran tahun 1980. Pada awal pembentukannya, perusahaan ini menggunakan nama UD. Gajah Mada dengan jenis usaha awal berupa agen minyak tanah. Perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga yang dikelola secara langsung oleh pendiri Mayangkara Group. Lokasi pertama didirikannya usaha ini terletak di Jl. Ciliwung No. 22 Kota Blitar. Selain itu, perusahaan ini mulai membuka unit usaha serupa di beberapa tempat dengan nama UD. Veni dan UD. Yani yang berlokasi di Blitar serta UD. Wawan yang bertempat di Tulungagung.

Di waktu yang hampir bersamaan, radio mulai memasuki masa keemasan pada kisaran tahun 1980. Program-program yang ditawarkan sukses menarik perhatian masyarakat, salah satunya sandiwara radio. Radio yang kala itu mampu menjadi pusat perhatian sebagai sarana hiburan bagi khalayak luas menggerakkan Bapak H. Hariyanto untuk mulai merambah ke radio. Berawal dari memperhatikan para pekerja di rumahnya yang senantiasa serius dalam mendengarkan siaran radio membuat beliau mencetuskan untuk mulai mendirikan radio. Pada tahun 1987, rencana tersebut direalisasikan dengan mendirikan Radio Mayangkara yang kemudian menjadi radio swasta pertama yang didirikan di Kota Blitar.

Seiring berjalannya waktu, Radio Mayangkara menjadi radio yang terus berkembang dengan berbagai program unggulan yang mampu menarik minat masyarakat.. program-program yang menjadi andalan Radio Mayangkara di antaranya adalah Pantun Berjoget, Kejarama, Galih Ratna, Rockarama, dan Gempil. Tidak berhenti sampai di sana, Radio Mayangkara mulai memproduksi program berita tersendiri pada tahun 1993 dan menjadi radio swasta pertama yang melakukan hal tersebut. Beberapa program berita yang

dihasilkan di antaranya adalah Ronde (Rona Desa), Lintarama (Lintas Berita Mayangkara), dan Pilar Mini (Pilihan Kabar Minggu Ini).

Bersamaan dengan didirikannya Radio Mayangkara, pendiri Mayangkara Group mulai memperluas bidang usahanya dengan mendirikan agen LPG

12 kg. Unit usaha ini kemudian dikenal dengan nama PT. Gas Elpindo Jaya. Keberhasilan yang diraih oleh Radio Mayangkara membuat Bapak H. Hariyanto mulai melakukan ekspansi ke Tulungagung yang ditandai dengan didirikannya Radio Perkasa pada tahun 1989. Dengan mempertimbangkan perkembangan Radio Perkasa, PT. Gas Elpindo Jaya mulai melakukan pembangunan gudang gas di belakang Radio Perkasa pada tahun 1990.

Setelah mendirikan Radio Mayangkara dan Radio Perkasa, pendiri Mayangkara Group kembali memperluas jangkauannya di bisnis radio dengan mendirikan beberapa radio. Dimulai dengan pendirian Radio Jossh di Tulungagung pada tahun 1992. Disusul dengan Radio Pandowo di Tulungagung yang berdiri pada tahun 1996. Kemudian disusul dengan pendirian Radio Patria di Blitar pada tahun yang sama. Berlanjut pada tahun 2001, Mayangkara Group mulai memperluas kembali jangkauannya dengan mendirikan Radio Kartika di Jombang. Berlanjut di tahun 2005, Mayangkara Group melakukan pembelian terhadap salah satu radio yang berada di Kabupaten Tulungagung yang kemudian diberi nama Radio Kembang Sore.

Setelah sukses membangun berbagai bisnis, Bapak H. Hariyanto mulai memperluas cakupan bisnisnya dengan merambah ke bisnis SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum). Hal ini ditandai dengan berdirinya beberapa SPBU di berbagai wilayah pada tahun 1996. Beberapa SPBU yang dibangun pertama kali adalah SPBU Pare di Kediri, SPBU Srengat di Blitar, SPBU Durenan di Trenggalek, SPBU Bandung di Tulungagung, SPBU Wates di Kediri, SPBU Sumbergempol Tulungagung, dan SPBU Pakunden Blitar. Berlanjut pada tahun 2002, Mayangkara Group kembali mendirikan SPBU Kandangan Kediri. Kemudian di tahun yang sama, Mayangkara juga membangun SPBU dengan saham gabungan di 2 wilayah, yaitu Blitar dengan SPBU Wlingi dan Kenari serta Kediri dengan SPBU Plosoklaten, Mojo, dan Sambi. Selanjutnya pada tahun 2007, Mayangkara mengembangkan usaha SPBU yang berlokasi di Jabon dan Tawang Wates Kediri.

Harga minyak dunia yang mengalami peningkatan pada tahun 2005 menyebabkan pemerintah perlu meningkatkan harga minyak tanah menjadi Rp 2.000 per liter. Hal tersebut kurang begitu efisien karena gap harga minyak yang cukup jauh. Belum lagi diperparah dengan pemberian subsidi minyak tanah sebanyak 10 juta kiloliter yang seharusnya diberikan kepada rakyat miskin dan pelaku UKM justru tidak tepat sasaran. Sehingga, pemerintah memutuskan untuk mengeluarkan kebijakan peralihan dari minyak tanah ke gas LPG 3 kg demi menekan tingkat subsidi minyak tanah.

Kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah tersebut secara tidak langsung berdampak pada usaha Mayangkara Group yang bergerak di agen minyak tanah. Unit usaha yang bergerak di usaha minyak tanah kemudian bertransformasi ke usaha gas LPG. Beberapa usaha yang beralih fungsi di antaranya adalah UD. Hariyanto beralih menjadi PT. Gas Elpindo Jaya, UD. Veni beralih menjadi PT. Manggala Yuda Gas, UD. Yani beralih menjadi CV. Petro Jaya Gas, serta UD. Wawan menjadi CV. Manggala Jaya Gas.

Dalam rangka menopang unit usaha LPG, pada tahun 2007, Mayangkara Group mendirikan SPPBE Rama Manggala Gas yang akan mengangkut dan mengisi bulk LPG serta PT. Rama Manggala Jaya Gas Inti yang akan menangani *repaint, repair, and retest* (pengecatan, perbaikan, dan pengecekan ulang) tabung LPG 3 kg. Mayangkara Group juga mendirikan PT. Manggala Citra Mandiri serta PT. Manggala Citra Mandiri Sakti dengan tujuan menangani pengecatan, perbaikan, dan pengecekan ulang tabung gas 12 kg serta 50 kg di Tulungagung.

Selain berbagai unit usaha berupa 19 SPBU, 7 radio, 3 agen LPG 3 kg, 2 agen LPG 12 kg, 1 SPPBE, serta 3 *retester*, Mayangkara Group juga mendirikan berbagai unit pendukung pada tahun 2004. Unit pendukung tersebut di antaranya adalah kantor pusat Mayangkara yang bertempat di Jl. Ciliwung No. 22, Bendo, Kecamatan Kepanjenkidul, Kota Blitar, Mayangkara *Foundation*, serta Koperasi Karyawan Mayangkara Artha dengan anggota seluruh karyawan yang berada di bawah naungan Mayangkara Group.

#### **4.1.1.2 Visi dan Misi**

##### **Visi**

*“Menjadi perusahaan kelas dunia yang sehat menyehatkan, sejahtera menyejahterakan, serta mampu memberi manfaat dunia dan bermakna akhirat.”*

##### **Misi**

*“Menjalankan usaha dalam berbagai unit usaha terintegrasi berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat dengan dijiwai nilai-nilai kebenaran.”*

#### **4.1.1.3 Unit Kerja SPBU Mayangkara Group di Wilayah Tulungagung**

Mayangkara Group memiliki beberapa unit kerja dalam bidang SPBU yang tersebar di 4 kecamatan berbeda di Kabupaten Tulungagung, yaitu :

1. SPBU Pertamina Kalangan (54.662.14)  
Jl. Demuk No. 37, Kalangan, Kec. Ngunut, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66292.
2. SPBU Pertamina (54.662.02)  
Jl. Raya Sumbergempol No. 125, Gempol, Sumberdadi, Kecamatan Sumbergempol, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66291.
3. SPBU Pertamina Bandung Suwaru (54.662.09)  
PQHG+G3X, Klumpit, Suwaru, Kecamatan Bandung, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66274.
4. SPBU Pertamina (54.662.27)  
RXF9+XFG, Jabon, Karangsono, Karangtalun, Kec. Kalidawir, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66281.

#### **4.1.1.4 Unit Pendukung SPBU Mayangkara Group di Wilayah Tulungagung**

1. Kantor Pusat

Kantor pusat digunakan sebagai unit kerja dari Mayangkara Group yang memiliki fungsi sebagai pusat administrasi serta membawahi keseluruhan dari unit usaha yang berada di bawah naungan Mayangkara Group. Lokasi kantor pusat Mayangkara Group berada di Jl. Ciliwung No. 22, Bendo, Kec. Kepanjenkidul, Kota Blitar.

## 2. Es Dawet Berkah

Mayangkara Group memiliki unit pendukung baru bagi SPBU berupa es dawet berkah. Es dawet berkah merupakan program yang dicetuskan Mayangkara Group untuk memberikan es dawet gratis bagi konsumen yang membeli bahan bakar. Cara kerja dari program ini adalah dengan memberikan kupon bagi konsumen yang tengah melakukan pengisian bahan bakar untuk kemudian ditukarkan dengan 1 mangkuk es dawet. Untuk melaksanakan program ini, Mayangkara Group menyediakan 200 mangkuk es dawet per hari. Penerapan program ini ditujukan sebagai bekal di akhirat. Selain itu, dengan berjalannya program ini diharapkan mampu meningkatkan jumlah konsumen setiap harinya.

## 3. Toilet Gratis

Salah satu unit pendukung yang senantiasa dimiliki hampir seluruh SPBU adalah toilet umum. Hal yang membedakan toilet umum yang berada di SPBU Mayangkara dengan SPBU yang lain adalah tidak adanya biaya yang dibebankan kepada pengunjung yang menggunakan toilet (gratis). Ditambah lagi, fasilitas yang diberikan cukup lengkap, kondisi yang nyaman, serta tempat yang bersih. Pihak Mayangkara tidak pernah memungut biaya pembersihan serta meletakkan kotak amal yang ditujukan untuk memberikan bayaran atas fasilitas yang diberikan. Bagi Mayangkara Group, toilet menjadi tempat yang ditujukan bagi orang yang ingin bersuci maupun menyucikan diri (*thoharoh*) serta menjadi sarana untuk melaksanakan *shodaqoh*.

## 4. Sholat Jama'ah

Menerapkan sholat berjamaah menjadi salah satu unit pendukung yang dimiliki oleh SPBU Mayangkara. Mayangkara Group memberikan kewajiban bagi seluruh karyawan SPBU Mayangkara yang beragama Islam untuk menjalankan sholat berjamaah di setiap waktu sholat. Dalam hal ini, manajemen Mayangkara Group memberlakukan sistem absensi bagi seluruh karyawan. Sistem absensi yang diterapkan tidak hanya berkuat pada pelaporan dalam bentuk tulisan, melainkan juga mengirimkan foto yang diambil ketika pelaksanaan sholat berjamaah yang kemudian akan dikirimkan kepada bagian MSDM Mayangkara

Group. Pelaksanaan sholat berjamaah menjadi salah satu penilaian bagi karyawan. Hal ini dilakukan agar para karyawan tidak hanya memiliki kedisiplinan dalam bekerja, tetapi juga memiliki kedisiplinan dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang muslim.

5. Musala

Untuk mendukung program sholat berjamaah yang ditetapkan oleh manajemen Mayangkara Group, perusahaan memberikan fasilitas pendukung berupa musala untuk setiap SPBU yang berada di bawah kepemilikan Mayangkara Group. Musala ini ditujukan untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan ibadah. Selain itu, dengan adanya fasilitas musala ini dapat memudahkan para konsumen maupun orang yang sedang bepergian dalam melaksanakan kewajibannya untuk beribadah sekaligus dapat dijadikan sebagai tempat beristirahat sementara bagi orang-orang yang kelelahan selepas perjalanan jauh.

6. TPA

Mayangkara Group memiliki prinsip kerja yang khas, di mana dalam menjalankan pekerjaan tidak hanya bertumpu pada tujuan duniawi melainkan juga diimbangi dengan keperluan akhirat. Salah satu langkah yang dilakukan adalah dengan senantiasa memperdalam ilmu keagamaan melalui pembelajaran Al Qur'an sebagai kitab suci umat Islam. Oleh karena itu, Mayangkara Group menyediakan fasilitas tambahan berupa taman pendidikan Al Qur'an sebagai sarana untuk mempermudah terlaksananya program tersebut. Dalam hal ini, fasilitas yang disediakan pihak manajemen untuk setiap TPA adalah tempat, guru yang memberikan pengajaran, serta peralatan pengajaran.

Berdirinya taman pendidikan Al Qur'an ini bukan hanya ditujukan bagi karyawan Mayangkara Group. Selain bagi karyawan, pendirian TPA ini juga ditujukan bagi masyarakat sekitar, baik anak-anak maupun orang dewasa yang ingin memperdalam ilmu agama yang dimiliki. Kegiatan mengaji ini pada umumnya telah memiliki jadwal yang tetap, yaitu Senin-Sabtu di waktu sore. Untuk meningkatkan semangat anak-anak

mengaji, pihak Mayangkara Group senantiasa menyediakan cemilan khusus di hari Jum'at.

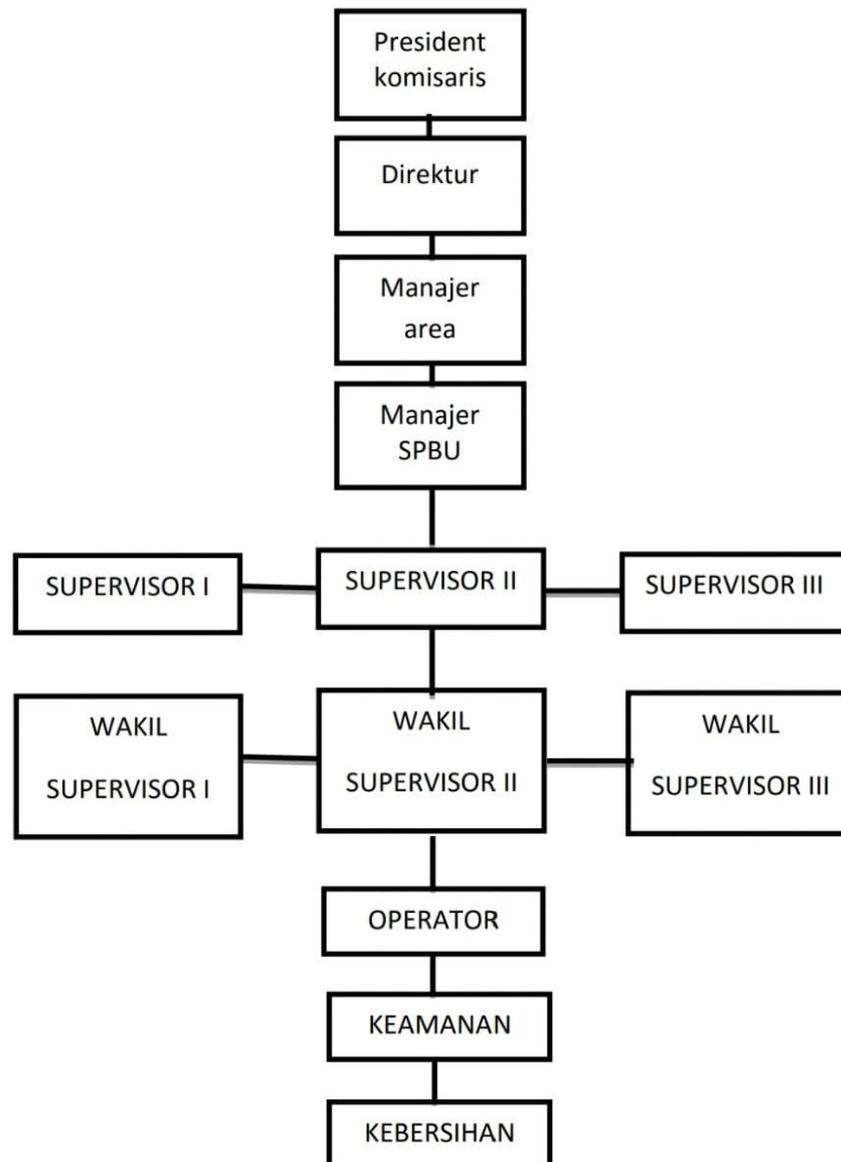
Sementara itu, karyawan SPBU Mayangkara juga memiliki jadwal tersendiri dalam pelaksanaan TPA. Jadwal mengaji bagi karyawan juga telah diatur oleh pihak Mayangkara yaitu pada hari Senin dan Kamis di waktu sore. Pengaturan pembagian waktu mengaji bagi karyawan juga telah ditetapkan oleh pihak manajemen, di mana karyawan yang diwajibkan mengikuti kegiatan ini adalah karyawan yang bekerja pada *shift* pagi yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya serta karyawan yang memiliki jadwal libur di hari tersebut. Hal ini dilakukan agar tidak mengganggu waktu pengoperasian SPBU. Sementara bagi karyawan yang sedang bertugas di waktu itu akan melaksanakan kegiatan TPA di pertemuan mendatang.

#### **4.1.1.5 Susunan Kepengurusan MSDM SPBU Mayangkara Group**

1. Direktur : H. Muhammad Fuad Saiful Anam
2. Wakil Direktur : H. Muhammad Kholid, M.Pd.I  
H. Helmi Anis Adnan
3. Staf SDM : Agung Ari Saputro  
Muhammad Bahrul Ulum  
Erika Dwi Y.  
Sri Asih

#### **4.1.1.6 Struktur Perusahaan di SPBU Mayangkara Group**

Mayangkara Group sebagai pihak pengelola unit usaha SPBU telah melakukan pertimbangan yang mendalam dalam melakukan penyusunan rancangan struktur organisasi. Pertimbangan tersebut dilakukan dengan memperhatikan fasilitas pelayanan yang disediakan serta berbagai prinsip operasional dari unit usaha sejenis. Hal tersebut dilakukan dalam rangka menciptakan kelancaran pelaksanaan pekerjaan setiap harinya serta mewujudkan optimalisasi efisiensi dalam pengoperasian unit usaha SPBU. Berikut adalah struktur organisasi yang dimiliki oleh SPBU Mayangkara Group :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi SPBU Mayangkara Group**

*Sumber : SPBU Mayangkara Group*

#### **4.1.2 Karakteristik Responden**

Pembagian karakteristik responden dipisahkan ke dalam beberapa aspek, di antaranya adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, lokasi kerja, serta posisi kerja. Pemaparan pembagian karakteristik dari responden adalah sebagai berikut :

##### **4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Pembagian karakteristik responden berdasarkan dari jenis kelamin terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut adalah

perbandingan frekuensi dan persentase dari kedua spesifikasi jenis kelamin responden :

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	63	67%
Perempuan	31	33%

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan pemaparan yang ditunjukkan pada tabel 4.1 jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dari responden berjenis kelamin perempuan dengan total responden 63 orang (67%). Sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 31 orang (33%).

**4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Pembagian karakteristik berdasarkan pada usia dari responden dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam enam rentang usia yang terdiri dari usia 16 hingga 20 tahun, 21 hingga 30 tahun, 31 hingga 40 tahun, 41 hingga 50 tahun, 51 hingga 60 tahun, serta lebih dari 60 tahun. Berikut ditunjukkan perbandingan frekuensi serta persentase karakteristik berdasarkan usia dari keseluruhan responden :

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
16-20 tahun	9	9,6%
21-30 tahun	54	57,4%
31-40 tahun	19	20,2%
41-50 tahun	7	7,4%
51-60 tahun	5	5,3%
Lebih dari 60 tahun	0	0%

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Sebagaimana yang dijelaskan pada tabel 4.2, responden dengan usia 16-20 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 9,6%. Responden dengan usia

yang berkisar 21-30 tahun sebanyak 54 orang atau 57,4% dari keseluruhan responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Responden dalam kelompok usia 31-40 tahun sejumlah 19 orang dengan pencapaian persentase 20,2%. Responden dengan rentang usia 41-50 tahun beranggotakan 7 orang dengan perolehan persentase 7,4%. Responden yang termasuk ke dalam usia 51-60 tahun adalah 5 orang dengan total persentase 5,3%. Responden dengan golongan usia lebih dari 60 tahun yaitu 0 orang dengan jumlah presentas 0%.

#### 4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden yang menjadi bagian dari penelitian ini dibagi ke dalam tujuh kelompok berdasarkan pendidikan terakhir yang meliputi SD/MI, SMP/MTs, SMA/SMK/MA, D3, S1/D4, S2, dan S3. Perbandingan dari segi frekuensi dan persentase dari masing-masing kelompok adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD/MI	0	0%
SMP/MTs	2	2,1%
SMA/SMK/MA	70	74,5%
D3	5	5,3%
S1/D4	17	18,1%
S2	0	0%
S3	0	0%

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Sesuai dengan data yang ditunjukkan pada tabel 4.3 bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD/MI berjumlah 0 orang dengan persentase 0%. Responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP/MTs sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 2,1%. Responden dengan tingkatan pendidikan terakhir SMA/SMK/MA sejumlah 70 orang yang berarti memiliki persentase 74,5% dari total sampel penelitian ini. Responden yang berada di dalam kelompok pendidikan terakhir D3 adalah 5 orang dengan tingkatan persentase 5,3%. Responden yang termasuk ke dalam golongan pendidikan

terakhir S1/D4 yaitu 17 orang yang memiliki persentase 18,1%. Responden dengan cakupan pendidikan terakhir S2 sebanyak 0 orang yang persentasenya sebesar 0%. Responden dengan kelompok pendidikan terakhir S3 beranggotakan 0 orang dengan capaian persentase 0%.

#### 4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden yang berhubungan dengan seberapa lama masa kerja dikelompokkan ke dalam enam waktu, yaitu 0 sampai 2 tahun, 3 sampai 4 tahun, 5 sampai 6 tahun, 7 sampai 8 tahun, 9 sampai 10 tahun, serta lebih dari 10 tahun. Pengelompokan karakteristik berdasarkan masa kerja menurut perbandingan frekuensi dan persentasenya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
0-2 tahun	34	36,2%
3-4 tahun	18	19,1%
5-6 tahun	10	10,6%
7-8 tahun	8	8,5%
9-10 tahun	10	10,6%
Lebih dari 10 tahun	14	14,9%

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.4 dapat dikemukakan bahwa responden dengan masa kerja 0-2 tahun berjumlah 34 orang yang berarti mewakili 36,2% dari total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 18 orang dengan total persentase 19,1%. Responden yang berada pada kelompok masa kerja 5-6 tahun adalah 10 orang dengan tingkat persentase 10,6%. Responden yang terhimpun dalam masa kerja 7-8 tahun sejumlah 8 orang dengan persentase 8,5%. Responden dengan kisaran masa kerja 9-10 tahun beranggotakan 10 orang dengan tingkatan persentase 10,6%. Responden yang telah mengabdikan pada perusahaan dengan cakupan masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu 14 orang yang menunjukkan persentase 14,9%.

#### 4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Kerja

Pembagian karakteristik dari responden yang mengikuti penelitian ini berdasarkan lokasi kerja dikelompokkan ke dalam empat lokasi yang tersebar di Kabupaten Tulungagung seperti Kecamatan Ngunut, Kecamatan Sumbergempol, Kecamatan Kalidawir, dan Kecamatan Bandung. Berikut adalah perbandingan frekuensi dan persentase dari setiap kelompok lokasi kerja :

**Tabel 4.5**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Kerja**

<b>Lokasi Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Ngunut	23	24,5%
Sumbergempol	20	21,3%
Kalidawir	21	22,3%
Bandung	30	31,9%

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Sebagaimana yang telah dikemukakan pada tabel 4.5 bahwa tingkat responden yang memiliki lokasi kerja di Kecamatan Ngunut adalah 23 orang dengan persentase 24,5%. Responden yang berlokasi kerja di Kecamatan Sumbergempol berjumlah 20 orang dengan tingkatan persentase 21,3%. Responden dengan kelompok lokasi kerja di Kecamatan Kalidawir sebanyak 21 orang yang memiliki persentase 22,3%. Responden dengan lokasi kerja berada di Kecamatan Bandung sejumlah 30 orang yang menunjukkan 31,9% dari keseluruhan sampel dalam penelitian.

#### 4.1.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja

Karakteristik responden terakhir dalam penelitian ini didasarkan kepada posisi kerja responden yang dibagi menjadi empat kelompok yang berupa pimpinan, operator, *cleaning service*, serta lainnya. Karakteristik responden yang didasarkan pada posisi kerja ini memiliki perbandingan frekuensi serta persentase sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja**

<b>Posisi Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Pimpinan	8	8,5%
Operator	74	78,7%
<i>Cleaning Service</i>	12	12,8%
Lainnya	0	0%

*Sumber : Data diolah peneliti 3024*

Sesuai dengan uraian data pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden dengan posisi kerja pimpinan berjumlah 8 orang dengan persentase 8,5%. Responden yang berposisi kerja sebagai operator sejumlah 74 orang yang telah mewakili 78,7% dari total keseluruhan sampel penelitian. Responden yang memiliki posisi kerja *cleaning service* sebanyak 12 orang dengan tingkatan persentase 12,8%. Responden yang memiliki posisi kerja lainnya adalah 0 orang dengan total persentase 0%.

#### **4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian**

##### **4.1.3.1 Variabel Sistem Kerja *Shift***

Penggambaran dari distribusi wilayah pada variabel sistem kerja *shift* terbagi ke dalam beberapa item pernyataan, di antaranya adalah item (X.1) menunjukkan keadilan, 24 orang atau setara 25,5% sampel menjawab sangat setuju, 67 orang yang mewakili 71,3% dari total responden lebih memilih setuju, 2 orang yang setingkat 2,1% sampel memutuskan kurang setuju, 1 orang atau setingkat 1,1% dari responden menetapkan tidak setuju, dan tidak satu pun orang (0) atau 0% yang menentukan pilihan sangat tidak setuju. Item (X.2) menekankan kepuasan, sebesar 25 orang atau 26,6% dari responden memilih sangat setuju, 61 orang yang setara 64,9% dari total responden menjawab setuju, 5 orang yang sebanding dengan 5,3% dari keseluruhan responden menetapkan kurang setuju, 3 orang yang mewakili 3,2% responden memutuskan tidak setuju, dan 0 orang dengan tingkat persentase 0% menunjukkan sangat tidak setuju. Item (X.3) mewakili kesesuaian dengan perjanjian, sejumlah 24 orang yang merujuk pada 25,5% dari sampel memutuskan sangat setuju, 65 orang yang mewakili 69,2% dari total sampel

memilih setuju, 3 orang yang sama dengan 3,2% dari keseluruhan sampel menjawab kurang setuju, 2 orang yang setara 2,1% dari banyaknya sampel merespons tidak setuju, dan 0 orang atau 0% sampel yang menetapkan sangat tidak setuju. Item (X.4) menerangkan pertukaran jadwal, sebanyak 27 orang yang sepadan dengan 28,7% dari keseluruhan responden mengacu pada jawaban sangat setuju, 58 orang yang sebanding dengan 61,7% dari total responden menetapkan untuk setuju, 6 orang yang mewakili 6,4% dari responden memutuskan untuk kurang setuju, 3 orang yang setingkat 3,2% dari jumlah responden merasa tidak setuju, dan tidak seorang pun (0) yang berarti 0% responden memilih sangat tidak setuju. Item (X.5) menyatakan pemilihan jadwal, 17 orang yang menggambarkan 18,1% dari sampel mendukung opsi sangat setuju, 63 orang yang mencakup 67% dari seluruh sampel memutuskan untuk setuju, 12 orang yang mewakili 12,8% dari jumlah sampel memilih kurang setuju, 2 orang yang menggambarkan 2,1% dari total sampel menjawab tidak setuju, dan 0 orang yang setara 0% sampel dari penelitian ini menentukan pilihan sangat tidak setuju. Item (X.6) mengindikasikan ketersediaan waktu istirahat, sebesar 19 orang yang menunjukkan 20,2% dari total sampel penelitian ini menjawab sangat setuju, 64 orang yang setara dengan 68,1% dari jumlah sampel menetapkan pilihan setuju, 9 orang yang setingkat dengan 9,6% dari seluruh sampel memutuskan kurang setuju, 2 orang yang sama dengan 2,1% dari sampel menjawab tidak setuju, dan tidak ada orang (0) atau sama dengan 0% sampel yang memilih sangat tidak setuju. Item (X.7) menerangkan pergantian waktu istirahat, sebanyak 16 orang yang sebanding dengan 17% dari total responden menunjukkan jawaban sangat setuju, 62 orang yang setingkat dengan 66% dari seluruh responden memberikan jawaban setuju, 13 orang yang mewakili 13,8% dari jumlah responden penelitian ini menjawab kurang setuju, 2 orang yang sama dengan 2,1% dari keseluruhan responden memutuskan tidak setuju, dan 1 orang yang setara dengan 1,1% dari responden penelitian ini memilih sangat tidak setuju. Item (X.8) menandakan kecukupan waktu istirahat, sejumlah 16 orang dengan tingkatan 17% dari sampel menanggapi pernyataan dengan sangat setuju, 60 orang yang berarti 63,8% dari keseluruhan sampel merespons setuju, 10 orang dengan kata lain 10,6% dari

total sampel memilih kurang setuju, 7 orang yang sebanding dengan 7,5% dari jumlah sampel menetapkan pilihan tidak setuju, dan 1 orang yang setara dengan 1,1% dari seluruh sampel menentukan pilihan untuk sangat tidak setuju.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Variabel Sistem Kerja *Shift* (X)**

Item	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	0	0%	1	1,1%	2	2,1%	67	71,3%	24	25,5%	4,21
X.2	0	0%	3	3,2%	5	5,3%	61	64,9%	25	26,6%	4,15
X.3	0	0%	2	2,1%	3	3,2%	65	69,2%	24	25,5%	4,18
X.4	0	0%	3	3,2%	6	6,4%	58	61,7%	27	28,7%	4,16
X.5	0	0%	2	2,1%	12	12,8%	63	67%	17	18,1%	4,01
X.6	0	0%	2	2,1%	9	9,6%	64	68,1%	19	20,2%	4,06
X.7	1	1,1%	2	2,1%	13	13,8%	62	66%	16	17%	3,96
X.8	1	1,1%	7	7,5%	10	10,6%	60	63,8%	16	17%	3,88

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

#### 4.1.3.2 Variabel Beban Kerja

Gambaran dari pendistribusian wilayah variabel beban kerja dikelompokkan ke dalam beberapa item pernyataan, yaitu item (Y1.1) menandakan minimnya kemampuan, setara 3 orang yang menunjukkan 3,2% dari sampel memutuskan sangat setuju, 19 orang yang sebanding dengan 20,2% dari total sampel menyatakan setuju, 28 orang yang setara dengan 29,8% dari seluruh sampel merespons kurang setuju, 40 orang yang mewakili 42,6% dari jumlah sampel menanggapi tidak setuju, dan 4 orang yang setingkat dengan 4,2% dari keseluruhan sampel menjawab sangat tidak setuju. Item (Y1.2) mengindikasikan kurangnya pengetahuan, sejumlah 3 orang yang sama dengan 3,2% dari responden memilih sangat setuju, 16 orang yang berarti 17% dari seluruh responden menetapkan setuju, 35 orang dengan tingkatan 37,2% dari total responden mengungkapkan kurang setuju, 36 orang atau 38,3% dari keseluruhan responden memberi jawaban tidak setuju, dan 4 orang yang menandakan 4,3% dari jumlah sampel menentukan

sangat tidak setuju. Item (Y1.3) menekankan kesulitan pemahaman tugas, sebesar 2 orang yang setara 2,1% dari total sampel menyatakan sangat setuju, 13 orang yang menunjukkan 13,8% dari seluruh sampel menanggapi setuju, 31 orang yang setingkat dengan 33% dari keseluruhan sampel memilih kurang setuju, 40 orang yang sebanding dengan 42,6% dari sampel memutuskan tidak setuju, dan 8 orang dengan tingkatan 8,5% dari jumlah sampel memberi jawaban sangat tidak setuju. Item (Y1.4) menunjukkan *overload* pekerjaan, sebanyak 2 orang yang menandakan 2,1% dari seluruh responden menjawab sangat setuju, 13 orang atau 13,8% dari jumlah sampel menentukan untuk setuju, 39 orang yang mewakili 41,5% dari responden menetapkan kurang setuju, 32 orang yang berarti 34,1% dari total responden merespons tidak setuju, dan 8 orang yang sama dengan 8,5% dari keseluruhan responden menunjukkan sangat tidak setuju. Item (Y1.5) mewakili ketidaksesuaian waktu, sejumlah 2 orang yang setingkat 2,1% dari keseluruhan sampel memberi jawaban sangat setuju, 13 orang yang mewakili 13,8% dari jumlah sampel merespons setuju, 29 orang yang sama dengan 30,9% dari sampel menjawab kurang setuju, 40 orang yang setara 41,2% dari seluruh responden menunjukkan tidak setuju, dan 10 orang yang sebanding 10,6% dari total responden menetapkan pilihan sangat tidak setuju. Item (Y1.6) menerangkan minimnya ketersediaan waktu, sebesar 4 orang atau 4,3% dari total responden menanggapi sangat setuju, 17 orang menandakan 18,1% dari keseluruhan responden memutuskan setuju, 29 orang yang menunjukkan 30,9% dari seluruh responden menyatakan kurang setuju, 36 orang dengan tingkatan 38,3% dari total responden menentukan pilihan tidak setuju, dan 8 orang yang berarti 8,5% dari responden memilih sangat tidak setuju. Item (Y1.7) mengungkapkan target yang terlalu tinggi, setara 4 orang yang sama dengan 4,3% dari seluruh sampel menetapkan jawaban sangat setuju, 14 orang yang setingkat 14,9% dari keseluruhan sampel memilih setuju, 36 orang atau 38,3% orang dari jumlah sampel menanggapi kurang setuju, 32 orang yang menunjukkan 43,1% dari total sampel menjawab tidak setuju, dan 8 orang yang berarti 8,5% dari sampel merespons sangat tidak setuju. Item (Y1.8) mewakili ketidakjelasan target, sebanyak 3 orang yang mewakili jumlah responden menentukan jawaban sangat setuju, 15 orang

dengan tingkatan 16% dari responden yang menunjukkan setuju, 33 orang yang sebanding 35,1% dari keseluruhan responden memutuskan kurang setuju, 36 orang yang menandakan 38,3% dari seluruh responden menyatakan tidak setuju, dan 7 orang yang setara 7,4% dari total responden memberi jawaban sangat tidak setuju. Item (Y.9) mengindikasikan kegagalan pemenuhan target, sebesar 1 orang yang berarti 1,1% dari jumlah sampel merespons sangat setuju, 22 orang yang setara 23,4% dari sampel menyatakan setuju, 29 orang yang menandakan 30,8% dari total sampel memberi jawaban kurang setuju, 34 orang yang sama dengan 36,2% dari keseluruhan sampel menetapkan untuk tidak setuju, dan 8 orang yang menunjukkan 8,5% dari seluruh sampel menanggapi sangat tidak setuju. Item (Y1.10) menerangkan keterlambatan pencapaian target, setara 1 orang yang sebanding 1.1% dari keseluruhan responden memutuskan sangat setuju, 13 orang yang mewakili 13,8% dari total responden menjawab setuju, 33 orang dengan tingkatan 35,1% dari jumlah responden menentukan jawaban kurang setuju, 38 orang yang setingkat 40,4% dari responden yang mengikuti penelitian ini memilih tidak setuju, dan 9 orang atau 9,6% dari seluruh responden menunjukkan sangat tidak setuju. Item (Y1.11) menunjukkan kecepatan kerja, sebanyak 3 orang dengan tingkatan 3,2% dari sampel penelitian ini menunjukkan sangat setuju, 14 orang atau 14,9% dari total sampel memberikan jawaban setuju, 7 orang yang berarti 39,3% dari keseluruhan sampel merespons kurang setuju, 31 orang yang menandakan 33% dari seluruh sampel menanggapi tidak setuju, dan 9 orang yang mewakili 9,6% dari jumlah sampel menyatakan sangat tidak setuju. Item (Y1.12) menekankan tingkat kehadiran, sejumlah 4 orang yang setara 4,2% dari seluruh responden menjawab sangat setuju, 11 orang yang sama dengan 11,7% dari jumlah responden menentukan jawaban setuju, 39 orang yang setingkat 41,5% dari total responden menetapkan pilihan kurang setuju, 32 orang yang menunjukkan 34,1% dari keseluruhan responden memutuskan tidak setuju, dan 8 orang yang sebanding 8,5% dari responden dalam penelitian ini memilih sangat tidak setuju.

**Tabel 4.8****Deskripsi Variabel Beban Kerja**

Item	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	4	4,2%	40	42,6%	28	29,8%	19	20,2%	3	3,2%	2,76
Y1.2	4	4,3%	36	38,3%	35	37,2%	16	17%	3	3,2%	2,77
Y1.3	8	8,5%	40	42,6%	31	33%	13	13,8%	2	2,1%	2,59
Y1.4	8	8,5%	32	34,1%	39	41,5%	13	13,8%	2	2,1%	2,67
Y1.5	10	10,6%	40	42,6%	29	30,9%	13	13,8%	2	2,1%	2,54
Y1.6	8	8,5%	36	38,3%	29	30,9%	17	18,1%	4	4,3%	2,71
Y1.7	8	8,5%	32	34,1%	36	38,3%	14	14,9%	4	4,3%	2,72
Y1.8	7	7,4%	36	38,3%	33	35,1%	15	16%	3	3,2%	2,69
Y1.9	8	8,5%	34	36,2%	29	30,8%	22	23,4%	1	1,1%	2,72
Y1.10	9	9,6%	38	40,4%	33	35,1%	13	13,8%	1	1,1%	2,56
Y1.11	9	9,6%	31	33%	37	39,3%	14	14,9%	3	3,2%	2,69
Y1.12	8	8,5%	32	34,1%	39	41,5%	11	11,7%	4	4,2%	2,69

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

#### 4.1.3.3 Variabel Stres Kerja

Penggambaran dari sebaran wilayah variabel stres kerja tersusun ke dalam beberapa bagian item pernyataan, yang meliputi item (Y2.1) menerangkan peningkatan beban, setara 6 orang atau 6,4% dari jumlah sampel penelitian ini memilih untuk sangat setuju, 20 orang yang setara 21,3% dari keseluruhan sampel menjawab setuju, 35 orang yang sama dengan 37,2% dari seluruh responden menentukan pilihan pada opsi kurang setuju, 30 orang yang mewakili 31,9% dari total responden menetapkan pilihannya untuk tidak setuju, dan 3 orang yang menunjukkan 3,2% dari sampel memutuskan sangat tidak setuju. Item (Y2.2) menunjukkan kelebihan kapasitas, sebanyak 4 orang yang berarti 4,3% dari jumlah responden menyatakan sangat setuju, 17 orang yang sebanding dengan 18,1% dari total responden dalam penelitian ini menunjukkan pilihan untuk setuju, 35 orang dengan tingkatan 37,2% dari seluruh responden merespons kurang setuju, 34 orang yang setingkat 36,2% dari sampel memberikan jawaban tidak setuju,

serta 4 orang yang menandakan 4,2% dari keseluruhan responden menanggapi dengan sangat tidak setuju. Item (Y2.3) mengindikasikan ketidaksesuaian kemampuan, sejumlah 1 orang yang mewakili 1,1% dari sampel menetapkan pilihan jawaban sangat setuju, 22 orang atau 23,4% dari jumlah sampel memilih setuju, 32 orang yang menunjukkan 34% dari total sampel yang mengikuti penelitian ini menjawab kurang setuju, 32 orang yang sama dengan 34% dari keseluruhan sampel memutuskan tidak setuju, dan 7 orang yang setara dengan 7,5% dari seluruh sampel menentukan untuk sangat tidak setuju. Item (Y2.4) menekankan butuh bantuan, sebesar 5 orang yang menandakan 5,3% dari seluruh responden menyatakan sangat setuju, 16 orang yang setingkat 17% dari responden menyatakan setuju, 39 orang yang sebanding 41,5% dari keseluruhan responden menunjukkan kurang setuju, 29 orang yang berarti 30,9% dari jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini menanggapi tidak setuju, serta 5 orang dengan tingkatan 5,3% dari total responden telah merespons sangat tidak setuju. Item (Y2.5) mewakili keterbatasan waktu, sebesar 5 orang yang sama dengan 5,3% dari seluruh sampel menekankan sangat setuju, 23 orang mewakili 24,5% dari total sampel memutuskan setuju, 34 orang yang setara 36,2% dari sampel menetapkan kurang setuju, 29 orang yang menunjukkan 30,8% dari jumlah sampel memutuskan tidak setuju, dan 3 orang atau 3,2% dari keseluruhan sampel dalam penelitian ini menjawab sangat tidak setuju. Item (Y2.6) menandakan ketidaksesuaian keterampilan, setara 0 orang yang sebanding dengan 0% dari keseluruhan responden penelitian ini menunjukkan sangat setuju, 17 orang dengan tingkatan 18,1% dari seluruh responden telah merespons setuju, 37 orang yang berarti 39,3% dari responden menanggapi kurang setuju, 34 orang yang menandakan 36,2% dari total responden menyatakan tidak setuju, serta 6 orang yang setingkat 6,4% dari jumlah responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Item (Y2.7) mengungkapkan ketidaksesuaian pendidikan, sebanyak 3 orang yang berarti 3,2% dari jumlah sampel merespons sangat setuju, 17 orang yang sebanding dengan 18,1% dari keseluruhan sampel pada penelitian ini memberikan respons setuju, 39 orang yang setingkat 41,5% dari total sampel menunjukkan respons kurang setuju, 29 orang yang menandakan 30,8% dari

seluruh sampel menanggapi tidak setuju, dan 6 orang dengan tingkatan 6,4% dari sampel menyatakan sangat tidak setuju. Item (Y2.8) mengindikasikan ketidaksesuaian pelatihan (*training*), sejumlah 3 orang yang mewakili 3,2% dari responden memilih sangat setuju, 15 orang yang setara 16% dari keseluruhan responden menjawab setuju, 34 orang atau 36,2% dari seluruh responden yang terkait dengan penelitian ini memutuskan kurang setuju, 35 orang yang sama dengan 37,2% dari jumlah responden menentukan jawaban tidak setuju, serta 7 orang yang menunjukkan 7,4% dari total responden menetapkan sangat tidak setuju. Item (Y2.9) mewakili ketidaksesuaian pengetahuan, setara 5 orang yang menandakan 5,3% dari total sampel menanggapi sangat setuju, 16 orang yang setingkat 17% dari seluruh sampel menyatakan setuju, 37 orang dengan tingkatan 39,4% dari keseluruhan sampel merespons kurang setuju, 31 orang yang sebanding dengan 33% dari sampel penelitian menunjukkan tidak setuju, dan 5 orang yang berarti 5,3% dari jumlah sampel memberikan respons sangat tidak setuju. Item (Y2.10) menerangkan kelambatan perkembangan karir, sebanyak 0 orang yang setara 0% dari keseluruhan responden memutuskan sangat setuju, 26 orang yang menunjukkan 27,6% dari seluruh responden menetapkan jawaban setuju, 39 orang yang mewakili 41,5% dari total responden menentukan pilihannya pada opsi kurang setuju, 26 orang atau 27,7% dari responden menjawab tidak setuju, serta 3 orang yang sama dengan 3,2% dari jumlah responden yang mengikuti penelitian ini memilih sangat tidak setuju. Item (Y2.11) mengungkapkan ketidakpuasan, sejumlah 2 orang yang sebanding dengan 2,1% dari seluruh sampel penelitian menunjukkan sangat setuju, 18 orang dengan tingkatan 19,2% dari jumlah sampel menanggapi setuju, 38 orang yang menandakan 40,4% dari sampel menyatakan kurang setuju, 28 orang yang berarti 29,8% dari keseluruhan sampel memberikan jawaban tidak setuju, dan 8 orang yang setingkat 8,5% dari total sampel merespons sangat tidak setuju. Item (Y2.12) menekankan ketidakjelasan jadwal kerja, sebesar 3 orang atau 3,2% dari seluruh responden menetapkan pilihan pada opsi sangat tidak setuju, 28 orang yang mewakili 29,8% dari jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini menentukan mengambil pilihan setuju, 33 orang yang sama dengan 35,1% dari keseluruhan responden

menjawab kurang setuju, 27 orang yang menunjukkan 28,7% dari total responden memilih tidak setuju, serta 3 orang yang setara 3,2% dari responden memutuskan mengambil opsi sangat tidak setuju. Item (Y2.13) menerangkan mengenai paparan racun lingkungan, sebanyak 1 orang dengan tingkatan 1,1% dari keseluruhan sampel menyatakan sangat setuju, 15 orang yang menandakan 16% dari sampel menunjukkan pilihan opsi setuju, 47 orang yang berarti 50% dari jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian memberikan respons kurang setuju, 26 orang yang setingkat 27,6% dari total sampel merespons tidak setuju, dan 5 orang yang sebanding dengan 5,3% dari seluruh sampel menanggapi sangat tidak setuju. Item (Y2.14) menunjukkan rasa sendirian, sebesar 0 yang menunjukkan 0% dari jumlah responden menjawab sangat setuju, 17 orang yang sama dengan 18,1% dari total responden memutuskan untuk setuju, 34 orang yang setara dengan 36,2% dari responden memilih kurang setuju, 36 orang yang mewakili 38,3% dari keseluruhan sampel yang tergabung dalam penelitian ini menetapkan tidak setuju, serta 7 orang atau 7,4% dari seluruh responden menentukan mengambil opsi sangat tidak setuju. Item (Y2.15) menandakan rasa pusing, sejumlah 5 orang yang setingkat 5,4% dari sampel memberikan jawaban sangat setuju, 19 orang yang berarti 20,2% dari total sampel merespons setuju, 36 orang yang sebanding 38,3% dari seluruh sampel menanggapi kurang setuju, 32 orang dengan tingkatan 34,1% dari jumlah sampel menyatakan tidak setuju, dan 2 orang yang menandakan 2,1% dari keseluruhan sampel yang mengikuti penelitian menunjukkan respons sangat tidak setuju. Item (Y2.16) mengindikasikan insomnia, setara 4 orang yang sama dengan 4,3% dari total responden penelitian ini menentukan jawaban sangat setuju, 16 orang atau 17% dari responden memilih setuju, 44 orang yang menunjukkan 46,8% dari jumlah responden menetapkan tanggapan kurang setuju, 24 orang yang setara 25,5% dari seluruh responden memutuskan tidak setuju, serta 6 orang yang mewakili 6,4% dari keseluruhan responden menjawab sangat tidak setuju. Item (Y2.17) menekankan mudah lelah, sebanyak 5 orang yang sama dengan 5,3% dari keseluruhan sampel memilih sangat setuju, 17 orang yang menunjukkan 18,1% dari seluruh sampel yang berkontribusi dalam penelitian ini menjawab setuju, 40 orang

yang mewakili 42,6% dari total sampel menetapkan jawaban kurang setuju, 29 orang yang setara dengan 30,8% dari sampel menentukan jawaban tidak setuju, dan 3 orang atau 3,2% dari jumlah sampel memutuskan sangat tidak setuju. Item (Y2.18) menerangkan berkeringat dingin, sejumlah 4 orang dengan tingkatan 4,3% dari jumlah responden merespons sangat setuju, 16 orang yang sebanding 17% dari keseluruhan responden menunjukkan setuju, 36 orang yang menandakan 38,3% dari keseluruhan responden yang mengikuti penelitian ini menyatakan kurang setuju, 31 orang yang berarti 33% dari total responden menanggapi tidak setuju, serta 7 orang yang setingkat 7,4% dari responden memberi jawaban sangat tidak setuju. Item (Y2.19) menunjukkan kurang selera makan, sebesar 4 orang yang mewakili 4,3% dari total sampel memutuskan sangat setuju, 19 orang yang sama dengan 20,2% dari sampel menentukan untuk setuju, 37 orang yang menunjukkan 39,3% dari jumlah sampel memilih kurang setuju, 28 orang atau 29,8% dari keseluruhan sampel penelitian menetapkan untuk tidak setuju, dan 6 orang yang setara 6,4% dari seluruh sampel menjawab sangat tidak setuju. Item (Y2.20) mengungkapkan rasa cemas, setara 4 orang yang menandakan 4,3% dari keseluruhan responden menunjukkan sangat setuju, 18 orang dengan tingkatan 19,1% dari seluruh responden menyatakan setuju, 36 orang yang setingkat 38,3% dari total responden menanggapi kurang setuju, 32 orang yang sebanding 34,1% dari responden memberi jawaban tidak setuju, serta 4 orang yang setingkat 4,2% dari jumlah responden dalam penelitian ini merespons sangat tidak setuju. Item (Y2.21) mewakili emosi tidak stabil, sejumlah 4 orang yang menunjukkan 4,3% dari jumlah sampel pada penelitian menentukan sangat setuju, 25 orang yang setara 26,6% dari keseluruhan sampel menetapkan setuju, 30 orang atau 31,9% dari sampel menjawab kurang setuju, 25 orang yang mewakili 26,6% dari seluruh sampel memutuskan tidak setuju, dan 10 orang yang sama dengan 10,6% dari total sampel memilih sangat tidak setuju. Item (Y2.22) menerangkan kehilangan semangat, sebanyak 2 orang yang setingkat 2,1% dari total responden menanggapi sangat setuju, 18 orang yang berarti 19,2% dari jumlah responden yang terkait dengan penelitian ini merespons setuju, 40 orang dengan tingkatan 42,6% dari responden memberi jawaban kurang setuju, 27

orang yang menandakan 28,7% dari seluruh responden menunjukkan tidak setuju, serta 7 orang yang sebanding dengan 7,4% dari keseluruhan responden menyatakan sangat tidak setuju. Item (Y2.23) menunjukkan kehilangan konsentrasi, setara 5 orang atau 5,3% dari sampel menetapkan untuk sangat setuju, 20 orang yang setara 21,3% dari total sampel memilih setuju, 34 orang yang sama dengan 36,2% dari seluruh sampel yang berhubungan dengan penelitian ini memutuskan kurang setuju, 31 orang yang menunjukkan 33% dari jumlah sampel menjawab tidak setuju, dan 4 orang yang mewakili 4,2% dari keseluruhan sampel menentukan untuk sangat tidak setuju. Item (Y2.24) mengungkapkan terlalu berhati-hati, sebesar 4 orang yang berarti 4,3% dari seluruh responden menyatakan sangat setuju, 22 orang yang setingkat 23,4% dari responden memberi jawaban setuju, 34 orang yang sebanding dengan 36,2% dari jumlah responden menunjukkan kurang setuju, 30 orang dengan tingkatan 31,9% dari keseluruhan responden yang ada dalam penelitian ini merespons tidak setuju, serta 4 orang yang menandakan 4,2% dari total responden menanggapi sangat tidak setuju. Item (Y2.25) mewakili kurang percaya diri, sebesar 0 orang atau 0% dari seluruh sampel menjawab sangat setuju, 23 orang yang mewakili 24,5% dari jumlah sampel memutuskan setuju, 33 orang yang setara dengan 35,1% dari keseluruhan sampel menentukan pilihan kurang setuju, 27 orang yang sama dengan 28,7% dari total sampel memilih tidak setuju, dan 11 orang yang menunjukkan 11,7% dari sampel pada penelitian menetapkan pilihan sangat tidak setuju. Item (Y2.26) menandakan mudah panik, setara 6 orang yang sebanding dengan 6,4% dari responden pada penelitian ini memberi jawaban sangat setuju, 23 orang yang menandakan 24,5% dari total responden menanggapi setuju, 32 orang yang berarti 34% dari keseluruhan responden merespons kurang setuju, 30 orang yang setingkat 31,9% dari jumlah responden menyatakan tidak setuju, serta 3 orang dengan tingkatan 3,2% dari seluruh responden menunjukkan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Variabel Stres Kerja**

Item	3STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y2.1	3	3,2%	30	31,9%	35	37,2%	20	21,3%	6	6,4%	2,96
Y2.2	4	4,2%	34	36,2%	35	37,2%	17	18,1%	4	4,3%	2,82
Y2.3	7	7,5%	32	34%	32	34%	22	23,4%	1	1,1%	2,77
Y2.4	5	5,3%	29	30,9%	39	41,5%	16	17%	5	5,3%	2,86
Y2.5	3	3,2%	29	30,8%	34	36,2%	23	24,5%	5	5,3%	2,98
Y2.6	6	6,4%	34	36,2%	37	39,3%	17	18,1%	0	0%	2,69
Y2.7	6	6,4%	29	30,8%	39	41,5%	17	18,1%	3	3,2%	2,81
Y2.8	7	7,4%	35	37,2%	34	36,2%	15	16%	3	3,2%	2,7
Y2.9	5	5,3%	31	33%	37	39,4%	16	17%	5	5,3%	2,84
Y2.10	3	3,2%	26	27,7%	39	41,5%	26	27,6%	0	0%	2,94
Y2.11	8	8,5%	28	29,8%	38	40,4%	18	19,2%	2	2,1%	2,77
Y2.12	3	3,2%	27	28,7%	33	35,1%	28	29,8%	3	3,2%	3,01
Y2.13	5	5,3%	26	27,6%	47	50%	15	16%	1	1,1%	2,8
Y2.14	7	7,4%	36	38,3%	34	36,2%	17	18,1%	0	0%	2,65
Y2.15	2	2,1%	32	34,1%	36	38,3%	19	20,2%	5	5,3%	2,93
Y2.16	6	6,4%	24	25,5%	44	46,8%	16	17%	4	4,3%	2,87
Y2.17	3	3,2%	29	30,8%	40	42,6%	17	18,1%	5	5,3%	2,91
Y2.18	7	7,4%	31	33%	36	38,3%	16	17%	4	4,3%	2,78
Y2.19	6	6,4%	28	29,8%	37	39,3%	19	20,2%	4	4,3%	2,86
Y2.20	4	4,2%	32	34,1%	36	38,3%	18	19,1%	4	4,3%	2,85
Y2.21	10	10,6%	25	26,6%	30	31,9%	25	26,6%	4	4,3%	2,87
Y2.22	7	7,4%	27	28,7%	40	42,6%	18	19,2%	2	2,1%	2,8
Y2.23	4	4,2%	31	33%	34	36,2%	20	21,3%	5	5,3%	2,9
Y2.24	4	4,2%	30	31,9%	34	36,2%	22	23,4%	4	4,3%	2,91
Y2.25	11	11,7%	27	28,7%	33	35,1%	23	24,5%	0	0%	2,72
Y2.26	3	3,2%	30	31,9%	32	34%	23	24,5%	6	6,4%	2,99

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

#### 4.1.3.4 Variabel Produktivitas Kerja

Gambaran dari persebaran wilayah pada variabel produktivitas kerja dipisahkan menjadi beberapa kelompok item pernyataan, antara lain item (Y3.1) menekankan penguasaan pekerjaan, sejumlah 31 orang atau 33% dari seluruh sampel dalam penelitian ini menjawab sangat setuju, 44 orang yang mewakili 46,8% dari jumlah sampel memutuskan setuju, 19 orang yang setara 20,2% dari keseluruhan sampel menentukan pilihan untuk kurang setuju, tidak satu pun orang (0) yang sama dengan 0% dari total sampel memilih tidak setuju, dan tidak ada orang (0) yang menunjukkan 0% dari sampel menetapkan jawaban sangat tidak setuju. Item (Y3.2) mengindikasikan pemahaman keterampilan, sebanyak 33 orang yang sebanding dengan 35,1% dari responden memberi jawaban sangat setuju, 44 orang yang menandakan 46,8% dari total responden yang mengikuti penelitian ini menanggapi setuju, 17 orang yang berarti 18,1% dari keseluruhan sampel merespons kurang setuju, tidak ada (0) orang yang setingkat 0% dari jumlah responden menyatakan tidak setuju, serta tidak ditemukan orang (0) dengan tingkatan 0% dari seluruh responden yang menunjukkan pilihan sangat tidak setuju. Item (Y3.3) menandakan profesionalisme, setara 38 orang atau 40,4% dari sampel menetapkan jawaban sangat setuju, 40 orang yang setara dengan 42,6% dari total sampel memilih setuju, 16 orang yang sama dengan 17% dari seluruh sampel yang tergabung dalam penelitian ini memutuskan kurang setuju, tidak ada siapa pun (0) yang menunjukkan 0% dari jumlah sampel menjawab tidak setuju, dan tidak ada (0) orang yang mewakili 0% dari keseluruhan sampel menentukan jawaban sangat tidak setuju. Item (Y3.4) mewakili keterlibatan, sebesar 32 orang yang berarti 34% dari seluruh responden menyatakan sangat setuju, 41 orang yang setingkat 43,6% dari responden memberi respons setuju, 20 orang yang sebanding dengan 21,3% dari jumlah responden menunjukkan kurang setuju, 1 orang dengan tingkatan 1,1% dari keseluruhan responden yang mengikuti penelitian ini merespons tidak setuju, serta tidak ada satu pun (0) orang yang menandakan 0% dari total responden menanggapi sangat tidak setuju. Item (Y3.5) mengungkapkan usaha lebih baik, sebesar 45 orang yang menunjukkan 47,9% dari jumlah sampel

menentukan pilihan sangat setuju, 33 orang yang setara 35,1% dari keseluruhan sampel menetapkan mengambil opsi jawaban setuju, 16 orang atau 17% dari sampel menjawab kurang setuju, tidak ada seorang pun (0) yang mewakili 0% dari seluruh sampel memutuskan tidak setuju, dan tidak ditemukan orang (0) yang sama dengan 0% dari total sampel yang berada dalam penelitian ini memilih sangat tidak setuju. Item (Y3.6) menunjukkan perbaikan hasil, setara 43 orang yang setingkat 45,8% dari total responden yang tergabung dalam penelitian ini menanggapi sangat setuju, 35 orang yang berarti 37,2% dari jumlah responden merespons setuju, 16 orang dengan tingkatan 17% dari responden memberikan jawaban kurang setuju, tidak ada siapa pun (0) yang menandakan 0% dari seluruh responden menunjukkan tidak setuju, serta tidak ada (0) orang yang sebanding dengan 0% dari keseluruhan responden menyatakan sangat tidak setuju. Item (Y3.7) menerangkan peningkatan hasil, sebanyak 40 orang yang mewakili 42,6% dari total sampel memutuskan sangat setuju, 37 orang yang sama dengan 39,4% dari sampel penelitian menentukan mengambil opsi pilihan setuju, 17 orang yang menunjukkan 18,1% dari jumlah sampel memilih kurang setuju, tidak ada satu pun (0) orang atau 0% dari keseluruhan sampel menetapkan untuk tidak setuju, dan tidak ada seorang pun (0) dari sampel yang setara 0% dari seluruh sampel menjawab sangat tidak setuju. Item (Y3.8) mewakili semangat kerja, sejumlah 37 orang yang menandakan 39,4% dari jumlah keseluruhan sampel menunjukkan sangat setuju, 38 orang dengan tingkatan 40,4% dari seluruh responden menyatakan setuju, 11 orang yang setingkat 11,7% dari total responden pada penelitian ini menanggapi kurang setuju, 6 orang yang sebanding dengan 6,4% dari responden memberi respons tidak setuju, serta 2 orang yang berarti 2,1% dari jumlah responden merespons sangat tidak setuju. Item (Y3.9) mengungkapkan keyakinan tinggi, setara 38 orang yang sama dengan 40,43% dari keseluruhan sampel memilih sangat setuju, 38 orang yang menunjukkan 40,42% dari seluruh sampel menjawab setuju, 16 orang yang mewakili 17,02% dari total sampel menetapkan jawaban kurang setuju, 2 orang yang setara dengan 2,13% dari sampel yang mengikuti penelitian ini menentukan pilihan tidak setuju, dan tidak ditemukan orang (0) atau 0% dari jumlah sampel memutuskan sangat tidak

setuju. Item (Y3.10) menunjukkan percaya diri, sebesar 39 orang dengan tingkatan 41,5% dari jumlah responden merespons sangat setuju, 37 orang yang sebanding dengan 39,3% dari keseluruhan responden menunjukkan setuju, 15 orang yang menandakan 16% dari seluruh responden menyatakan kurang setuju, 3 orang yang berarti 3,2% dari total responden menanggapi tidak setuju, serta tidak ada siapa pun (0) yang setingkat 0% dari responden yang turut serta dalam penelitian ini memberikan jawaban sangat tidak setuju. Item (Y3.11) menerangkan dedikasi, sejumlah 36 or

ang yang sama dengan 38,3% dari sampel yang ada pada penelitian ini memberikan respons sangat setuju, 37 orang atau 39,4% dari total sampel merespons setuju, 19 orang yang menunjukkan 20,2% dari seluruh sampel menanggapi kurang setuju, 2 orang yang setara 2,1% dari jumlah sampel menyatakan tidak setuju, dan tidak ada (0) orang yang mewakili 0% dari keseluruhan sampel menunjukkan sangat tidak setuju. Item (Y3.12) menekankan pengembangan *skill*, sebanyak 35 orang yang setingkat 37,2% dari total responden menentukan mengambil opsi jawaban sangat setuju, 40 orang yang berarti 42,6% dari responden yang ada pada penelitian ini memilih setuju, 16 orang yang sebanding dengan 17% dari jumlah responden menetapkan mengambil opsi pilihan kurang setuju, 3 orang dengan tingkatan 3,2% dari seluruh responden memutuskan tidak setuju, serta tidak ada (0) orang yang menandakan 0% dari keseluruhan responden menjawab sangat tidak setuju. Item (Y3.13) mengindikasikan peningkatan keterampilan, setara 36 orang yang menunjukkan 38,3% dari keseluruhan sampel menyatakan sangat setuju, 43 orang yang sama dengan 45,8% dari sampel menunjukkan setuju, 12 orang yang setara 12,8% dari jumlah sampel yang mengikuti penelitian ini memberi respons kurang setuju, 3 orang yang mewakili 3,2% dari total sampel merespons tidak setuju, dan tidak ada satu pun (0) orang atau 0% dari seluruh sampel menanggapi sangat tidak setuju. Item (Y3.14) menandakan optimisme terhadap tantangan, sejumlah 34 orang dengan tingkatan 36,2% dari jumlah responden menjawab sangat setuju, 42 orang yang menandakan 44,7% dari total responden memutuskan untuk setuju, 12 orang yang berarti 12,8% dari responden memilih kurang setuju, 2 orang yang setingkat 2,1% dari total responden dalam penelitian ini menetapkan

untuk tidak setuju, serta 4 orang yang sebanding 4,2% dari seluruh responden menentukan jawaban sangat tidak setuju. Item (Y3.15) menunjukkan suka tantangan, sebesar 29 orang atau 30,9% dari seluruh sampel menunjukkan sangat setuju, 39 orang yang mewakili 41,5% dari jumlah sampel menanggapi setuju, 18 orang yang sama dengan 19,1% dari sampel menyatakan kurang setuju, 6 orang menunjukkan 6,4% dari keseluruhan sampel memberikan respons tidak setuju, dan 2 orang yang setara dengan 2,1% dari total sampel yang terkait dengan penelitian ini merespons sangat tidak setuju. Item (Y3.16) menerangkan visioner, sebanyak 31 orang yang sebanding dengan 33% dari seluruh responden yang berkaitan dengan penelitian ini menetapkan pilihan sangat setuju, 42 orang dengan tingkatan 44,7% dari jumlah responden menentukan mengambil opsi jawaban setuju, 10 orang yang menandakan 10,6% dari keseluruhan responden menjawab kurang setuju, 9 orang yang berarti 9,6% dari total responden memilih tidak setuju, serta 2 orang yang setingkat 2,1% dari responden memutuskan sangat tidak setuju. Item (Y3.17) menekankan peningkatan mutu, sebesar 34 orang yang setara dengan 36,2% dari total sampel menanggapi sangat setuju, 43 orang yang menunjukkan 45,7% dari seluruh sampel yang mengikuti penelitian ini menyatakan setuju, 15 orang yang mewakili 16% dari keseluruhan sampel merespons kurang setuju, 2 orang atau 2,1% dari sampel menunjukkan tidak setuju, dan tidak ada seorang pun (0) yang sama dengan 0% dari jumlah sampel memberi jawaban sangat tidak setuju. Item (Y3.18) mengungkapkan kesesuaian mutu, sejumlah 35 orang yang menandakan 37,2% dari keseluruhan responden memutuskan sangat setuju, 42 orang yang setingkat 44,7% dari seluruh responden menetapkan mengambil opsi pilihan setuju, 15 orang dengan tingkatan 16% dari total responden yang terkait dalam penelitian ini menentukan untuk kurang setuju, 2 orang yang sebanding 2,1% dari responden menjawab tidak setuju, serta tidak ditemukan orang (0) yang berarti 0% dari jumlah responden memilih sangat tidak setuju. Item (Y3.19) menandakan perbaikan mutu, sebanyak 36 orang yang mewakili 38,3% dari jumlah sampel merespons sangat setuju, 43 orang yang setara 45,7% dari keseluruhan sampel memberi respons setuju, 12 orang atau 12,8% dari total sampel menunjukkan kurang setuju, 3 orang yang sama

dengan 3,1% dari seluruh sampel pada penelitian ini menanggapi tidak setuju, dan tidak ada siapa pun (0) yang menunjukkan 0% dari sampel menyatakan sangat tidak setuju. Item (Y3.20) mewakili pemberian hasil terbaik, setara 36 orang yang berarti 38,3% dari responden memilih sangat setuju, 44 orang yang sebanding dengan 46,8% dari keseluruhan responden menjawab setuju, 10 orang yang setingkat 10,6% dari seluruh responden memutuskan kurang setuju, 4 orang yang menandakan 4,3% dari jumlah responden menentukan mengambil opsi pilihan tidak setuju, serta tidak ada (0) orang dengan tingkatan 0% dari total responden penelitian menetapkan untuk sangat tidak setuju. Item (Y3.21) mengindikasikan ketepatan waktu, sejumlah 37 orang yang setingkat 39,4% dari keseluruhan sampel yang berhubungan dengan penelitian ini memberi respons sangat setuju, 40 orang yang menandakan 42,6% dari jumlah sampel menyatakan setuju, 13 orang yang berarti 13,8% dari sampel menanggapi kurang setuju, 4 orang dengan tingkatan 4,2% dari total sampel merespons tidak setuju, dan tidak ada seorang pun (0) yang sebanding dengan 0% dari seluruh responden menunjukkan sangat tidak setuju. Item (Y3.22) menekankan ketepatan penyelesaian tugas, sebanyak 33 orang atau 35,1% dari jumlah responden menjawab sangat setuju, 41 orang yang menunjukkan 43,6% dari total responden yang bergabung dengan penelitian ini memilih setuju, 15 orang yang setara 16% dari responden menetapkan jawaban kurang setuju, 4 orang yang mewakili 4,3% dari seluruh responden memutuskan tidak setuju, serta tidak ada satu orang pun (0) yang sama dengan 0% dari keseluruhan responden menentukan pilihan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.10**

**Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja**

Item	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y3.1	0	0%	0	0%	19	20,2%	44	46,8%	31	33%	4,13
Y3.2	0	0%	0	0%	17	18,1%	44	46,8%	33	35,1%	4,17
Y3.3	0	0%	0	0%	16	17%	40	42,6%	38	40,4%	4,23
Y3.4	0	0%	1	1,1%	20	21,3%	41	43,6%	32	34%	4,11
Y3.5	0	0%	0	0%	16	17%	33	35,1%	45	47,9%	4,31
Y3.6	0	0%	0	0%	16	17%	35	37,2%	43	45,8%	4,29
Y3.7	0	0%	0	0%	17	18,1%	37	39,4%	40	42,6%	4,24
Y3.8	2	2,1%	6	6,4%	11	11,7%	38	40,4%	37	39,4%	4,09
Y3.9	0	0%	2	2,13%	16	17,02%	38	40,42%	38	40,43%	4,19
Y3.10	0	0%	3	3,2%	15	16%	37	39,3%	39	41,5%	4,19
Y3.11	0	0%	2	2,1%	19	20,2%	37	39,4%	36	38,3%	4,14
Y3.12	0	0%	3	3,2%	16	17%	40	42,6%	35	37,2%	4,14
Y3.13	0	0%	3	3,2%	12	12,8%	43	45,8%	36	38,3%	4,19
Y3.14	4	4,2%	2	2,1%	12	12,8%	42	44,7%	34	36,2%	4,06
Y3.15	2	2,1%	6	6,4%	18	19,1%	39	41,5%	29	30,9%	3,93
Y3.16	2	2,1%	9	9,6%	10	10,6%	42	44,7%	31	33%	3,97
Y3.17	0	0%	2	2,1%	15	16%	43	45,7%	34	36,2%	4,16
Y3.18	0	0%	2	2,1%	15	16%	42	44,7%	35	37,2%	4,17
Y3.19	0	0%	3	3,1%	12	12,8%	43	45,7%	36	38,3%	4,19
Y3.20	0	0%	4	4,3%	10	10,6%	44	46,8%	36	38,3%	4,19
Y3.21	0	0%	4	4,2%	13	13,8%	40	42,6%	37	39,4%	4,17
Y3.22	0	0%	5	5,3%	15	16%	41	43,6%	33	35,1%	4,09

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

**4.1.4 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)**

**4.1.4.1 *Discriminant Validity***

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menilai *discriminant validity* dari sebuah model adalah melalui *cross loading*. Penilaian validitas

tersebut dapat dilakukan dengan cara melakukan perbandingan antara nilai *cross loading* pada setiap indikator dengan variabel laten. Suatu indikator akan dinyatakan valid ketika *cross loading* memiliki nilai yang lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai yang diperoleh pada variabel laten yang lain (Siska, 2021, p. 121). Berikut adalah hasil pengujian dari *discriminant validity* melalui nilai *cross loading* :

**Tabel 4.11**

**Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)**

<b>Item</b>	<b>Sistem Kerja Shift (X)</b>	<b>Beban Kerja (Y1)</b>	<b>Stres Kerja (Y2)</b>	<b>Produktivitas Kerja (Y3)</b>
<b>X.1</b>	0.832	0.297	0.260	0.380
<b>X.2</b>	0.825	0.352	0.345	0.402
<b>X.3</b>	0.835	0.278	0.201	0.399
<b>X.4</b>	0.718	0.275	0.189	0.281
<b>X.5</b>	0.814	0.299	0.240	0.263
<b>X.6</b>	0.808	0.195	0.209	0.252
<b>X.7</b>	0.727	0.338	0.243	0.222
<b>X.8</b>	0.754	0.192	0.376	0.485
<b>Y1.1</b>	0.296	0.919	0.342	0.455
<b>Y1.2</b>	0.217	0.815	0.332	0.367
<b>Y1.3</b>	0.325	0.904	0.391	0.347
<b>Y1.4</b>	0.294	0.913	0.362	0.426
<b>Y1.5</b>	0.347	0.875	0.346	0.378
<b>Y1.6</b>	0.356	0.899	0.388	0.457
<b>Y1.7</b>	0.360	0.877	0.372	0.398
<b>Y1.8</b>	0.280	0.924	0.387	0.421
<b>Y1.9</b>	0.307	0.831	0.435	0.294
<b>Y1.10</b>	0.360	0.880	0.480	0.363
<b>Y1.11</b>	0.330	0.928	0.434	0.454
<b>Y1.12</b>	0.292	0.917	0.366	0.422
<b>Y2.1</b>	0.229	0.371	0.879	0.434
<b>Y2.2</b>	0.244	0.406	0.876	0.448

<b>Item</b>	<b>Sistem Kerja <i>Shift (X)</i></b>	<b>Beban Kerja (Y1)</b>	<b>Stres Kerja (Y2)</b>	<b>Produktivitas Kerja (Y3)</b>
<b>Y2.3</b>	0.330	0.436	0.786	0.447
<b>Y2.4</b>	0.284	0.388	0.877	0.475
<b>Y2.5</b>	0.282	0.416	0.810	0.453
<b>Y2.6</b>	0.351	0.461	0.831	0.434
<b>Y2.7</b>	0.288	0.446	0.842	0.489
<b>Y2.8</b>	0.372	0.409	0.826	0.436
<b>Y2.9</b>	0.264	0.361	0.762	0.380
<b>Y2.10</b>	0.259	0.303	0.737	0.335
<b>Y2.11</b>	0.233	0.316	0.787	0.400
<b>Y2.12</b>	0.291	0.265	0.796	0.431
<b>Y2.13</b>	0.245	0.372	0.783	0.503
<b>Y2.14</b>	0.239	0.251	0.751	0.312
<b>Y2.15</b>	0.240	0.327	0.892	0.463
<b>Y2.16</b>	0.257	0.316	0.849	0.405
<b>Y2.17</b>	0.281	0.363	0.900	0.495
<b>Y2.18</b>	0.347	0.336	0.843	0.339
<b>Y2.19</b>	0.270	0.306	0.890	0.564
<b>Y2.20</b>	0.292	0.355	0.816	0.356
<b>Y2.21</b>	0.264	0.350	0.821	0.462
<b>Y2.22</b>	0.197	0.274	0.766	0.225
<b>Y2.23</b>	0.286	0.430	0.826	0.418
<b>Y2.24</b>	0.308	0.332	0.857	0.496
<b>Y2.25</b>	0.277	0.293	0.730	0.284
<b>Y2.26</b>	0.239	0.286	0.830	0.380
<b>Y3.1</b>	0.380	0.375	0.406	0.907
<b>Y3.2</b>	0.347	0.379	0.505	0.893
<b>Y3.3</b>	0.389	0.433	0.442	0.929
<b>Y3.4</b>	0.399	0.388	0.407	0.854
<b>Y3.5</b>	0.427	0.437	0.458	0.916
<b>Y3.6</b>	0.362	0.457	0.405	0.884

<b>Item</b>	<b>Sistem Kerja Shift (X)</b>	<b>Beban Kerja (Y1)</b>	<b>Stres Kerja (Y2)</b>	<b>Produktivitas Kerja (Y3)</b>
<b>Y3.7</b>	0.402	0.420	0.509	0.919
<b>Y3.8</b>	0.406	0.400	0.489	0.891
<b>Y3.9</b>	0.402	0.463	0.478	0.927
<b>Y3.10</b>	0.455	0.497	0.488	0.932
<b>Y3.11</b>	0.408	0.415	0.391	0.887
<b>Y3.12</b>	0.392	0.413	0.523	0.921
<b>Y3.13</b>	0.376	0.403	0.475	0.914
<b>Y3.14</b>	0.336	0.360	0.504	0.881
<b>Y3.15</b>	0.382	0.327	0.435	0.843
<b>Y3.16</b>	0.401	0.377	0.529	0.930
<b>Y3.17</b>	0.424	0.390	0.475	0.931
<b>Y3.18</b>	0.403	0.370	0.421	0.893
<b>Y3.19</b>	0.391	0.400	0.470	0.878
<b>Y3.20</b>	0.374	0.406	0.438	0.900
<b>Y3.21</b>	0.389	0.357	0.472	0.882
<b>Y3.22</b>	0.441	0.412	0.488	0.840

**Sumber : Data diolah peneliti 2024**

Berdasarkan pemaparan dari hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.11 dapat ditemukan bahwa *cross loading* yang dimiliki oleh masing-masing indikator bernilai lebih besar apabila dibandingkan nilai dari variabel laten yang lain. Ditambah lagi, keseluruhan dari nilai *cross loading* berada di angka yang lebih besar daripada 0,7. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa validitas dari instrumen penelitian telah terpenuhi.

Selain *cross loading*, penilaian *discriminant validity* dapat dilakukan dengan mengacu pada nilai akar AVE. Hal ini dapat terjadi dengan melakukan perbandingan antara nilai akar AVE pada setiap variabel dengan korelasi variabel laten. *Discriminant validity* akan dinyatakan terpenuhi ketika nilai akar AVE di setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi variabel laten. Hasil pengujian dari nilai AVE,  $\sqrt{AVE}$ , dan korelasi antar variabel laten adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12****Nilai AVE,  $\sqrt{\text{AVE}}$ , dan Korelasi antar Variabel Laten**

Variabel Penelitian	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	<i>Correlations of the latent variables</i>			
			X	Y1	Y2	Y3
Sistem Kerja <i>Shift</i> (X)	0.625	0,791	0.791			
Beban Kerja (Y1)	0.794	0,891	0.354	0.891		
Stress Kerja (Y2)	0.677	0,823	0.337	0.433	0.823	
Produktivitas Kerja (Y3)	0.807	0,898	0.440	0.451	0.518	0.898

**Sumber : Data diolah peneliti 2024**

Berdasarkan pemaparan yang terdapat pada tabel 4.12 dapat dinyatakan bahwa setiap akar AVE dari masing-masing konstruk memiliki nilai yang lebih tinggi daripada nilai korelasi antara setiap variabel laten. Hal tersebut menunjukkan bahwa persyaratan *discriminant validity* melalui penilaian akar AVE telah terpenuhi.

#### 4.1.4.2 Composite Reliability

*Composite reliability* merupakan salah satu pengujian yang dilakukan untuk menilai *construct validity*. Dalam *composite reliability*, konstruk akan dinyatakan memiliki nilai reliabilitas yang mumpuni ketika mendapatkan nilai *composite reliability* di atas 0,7. Sementara itu, ketika nilai *composite reliability* berada pada cakupan 0,6-0,7 maka akan dinyatakan terpenuhi ketika nilai validitas konstruk mampu terpenuhi (Bahri & Zamzam, 2021, pp. 36-37). Berikut akan ditunjukkan hasil pengujian dari *composite reliability* :

**Tabel 4.13****Hasil Pengujian *Composite Reliability***

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Sistem Kerja <i>Shift</i> (X)	0.930	Reliable
Beban Kerja (Y1)	0.979	Reliable
Stress Kerja (Y2)	0.982	Reliable
Produktivitas Kerja (Y3)	0.989	Reliable

**Sumber : Data diolah peneliti 2024**

Berdasarkan hasil yang dikemukakan pada tabel 4.13 terlihat bahwa nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel berada di angka yang melebihi 0,7. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa pengujian *construct reliability* melalui *composite reliability* memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

#### 4.1.4.3 Convergent Validity

*Convergent validity* merupakan validitas yang melakukan pengukuran konstruk pada setiap variabel laten. Pengukuran *convergent validity* dapat dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap nilai AVE dan *outer loading*. Pengujian dengan menggunakan nilai AVE dianggap memenuhi syarat validitas apabila nilai AVE berada di atas angka 0,5. Berdasarkan pemaparan yang ditunjukkan pada tabel 4.12 sebelumnya, dapat dilihat bahwa nilai AVE dari setiap variabel berada di angka yang jauh lebih besar dari 0,5. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa penilaian *convergent validity* melalui AVE telah berhasil terpenuhi. Sedangkan, penilaian *convergent validity* menggunakan nilai *outer loading* akan dinyatakan valid apabila *outer loading* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7. *Outer loading* yang menunjukkan nilai yang paling tinggi menandakan bahwa indikator tersebut menjadi tolak ukur yang paling penting dalam mengilustrasikan variabel laten dalam penelitian ini. Berikut adalah nilai *outer loading* pada masing-masing variabel :

##### 1. Variabel Sistem Kerja *Shift*

**Tabel 4.14**

**Hasil Pengujian *Loading Factor* Indikator Sistem Kerja *Shift***

<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
Pembagian waktu <i>shift</i>	X.1	0.832	<b>VALID</b>
	X.2	0.825	<b>VALID</b>
	X.3	0.835	<b>VALID</b>
Pergantian <i>shift</i>	X.4	0.718	<b>VALID</b>
	X.5	0.814	<b>VALID</b>
Waktu istirahat	X.6	0.808	<b>VALID</b>

Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
	X.7	0.727	VALID
	X.8	0.754	VALID

*Sumber : Data diolah peneliti 2024*

Sistem kerja *shift* dalam penelitian ini memiliki 3 indikator yang terdiri dari pembagian waktu *shift*, pergantian *shift*, serta waktu istirahat. Berdasarkan tabel 4.14 pembagian waktu *shift* menjadi indikator yang memiliki nilai *outer loading* tertinggi. Hal tersebut berarti indikator pembagian waktu *shift* menjadi indikator yang paling dominan dalam variabel sistem kerja *shift*.

SPBU Mayangkara di Kabupaten Tulungagung membagi waktu kerja *shift* ke dalam 3 periode waktu, yaitu *shift* pagi, *shift* siang dan *shift* malam. Setiap SPBU Mayangkara yang berada di Kabupaten Tulungagung membagi karyawannya menjadi 4 kelompok kerja yang beranggotakan sekitar 4-7 karyawan. Pembagian waktu kerja *shift* dengan rotasi harian dan waktu libur bagi satu kelompok di setiap harinya. Pergantian waktu *shift* yang baik dapat menjadi landasan yang baik bagi hubungan perusahaan dengan karyawan. Pembagian waktu *shift* dengan cara melakukan pengelompokan berdasarkan waktu kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas dari karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan akan menjadi lebih efisien dan fokus di kala jam kerja tertentu di setiap harinya.

## 2.Variabel Beban Kerja

**Tabel 4.15**

### Hasil Pengujian *Loading Factor* Indikator Beban Kerja

Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
Kondisi pekerjaan	Y1.1	0.919	VALID
	Y1.2	0.815	VALID
	Y1.3	0.904	VALID
	Y1.4	0.913	VALID
Penggunaan waktu kerja	Y1.5	0.875	VALID
	Y1.6	0.899	VALID
	Y1.7	0.877	VALID

<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
Pencapaian target	Y1.8	0.924	<b>VALID</b>
	Y1.9	0.831	<b>VALID</b>
	Y1.10	0.880	<b>VALID</b>
Standar pekerjaan	Y1.11	0.928	<b>VALID</b>
	Y1.12	0.917	<b>VALID</b>

**Sumber : Data diolah peneliti 2024**

Dalam penelitian ini, beban kerja digolongkan ke dalam 4 indikator, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, pencapaian target, dan standar pekerjaan. Berdasarkan yang tertera dalam tabel 4.15 dapat ditetapkan bahwa indikator standar pekerjaan menjadi indikator dengan nilai *outer loading* tertinggi dalam variabel beban kerja. Hal ini berarti indikator standar pekerjaan menjadi indikator paling penting dalam mencerminkan beban kerja.

Standar pekerjaan menjadi hal yang penting bagi pihak karyawan maupun pihak manajemen. Dengan adanya standar pekerjaan yang jelas, kedua belah pihak dapat memiliki tolak ukur yang lebih objektif mengenai tingkat hasil kerja yang dianggap baik. Hal tersebut dapat dijadikan sebagai standar penilaian dalam pengukuran tingkat beban kerja yang dimiliki karyawan sekaligus sebagai bahan evaluasi dan perencanaan kerja yang lebih baik ke depannya. Selain itu, dengan adanya standar kerja yang jelas, karyawan SPBU Mayangkara di Kabupaten Tulungagung dapat mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, sehingga mereka dapat bekerja menuju ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Standar pekerjaan menjadi pedoman agar pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien.

### **3. Variabel Stres Kerja**

**Tabel 4.16**

**Hasil Pengujian *Loading Factor* Indikator Stres Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
Kelebihan peran	Y2.1	0.879	<b>VALID</b>
	Y2.2	0.876	<b>VALID</b>
	Y2.3	0.786	<b>VALID</b>

<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
	Y2.4	0.877	<b>VALID</b>
	Y2.5	0.810	<b>VALID</b>
Ketidakcukupan peran	Y2.6	0.831	<b>VALID</b>
	Y2.7	0.842	<b>VALID</b>
	Y2.8	0.826	<b>VALID</b>
	Y2.9	0.762	<b>VALID</b>
	Y2.10	0.737	<b>VALID</b>
	Y2.11	0.787	<b>VALID</b>
Lingkungan fisik	Y2.12	0.796	<b>VALID</b>
	Y2.13	0.783	<b>VALID</b>
	Y2.14	0.751	<b>VALID</b>
	Y2.15	0.892	<b>VALID</b>
Gejala fisik	Y2.16	0.849	<b>VALID</b>
	Y2.17	0.900	<b>VALID</b>
	Y2.18	0.843	<b>VALID</b>
	Y2.19	0.890	<b>VALID</b>
	Y2.20	0.816	<b>VALID</b>
Gejala perilaku	Y2.21	0.821	<b>VALID</b>
	Y2.22	0.766	<b>VALID</b>
	Y2.23	0.826	<b>VALID</b>
	Y2.24	0.857	<b>VALID</b>
Gejala watak dan kepribadian	Y2.25	0.730	<b>VALID</b>
	Y2.26	0.830	<b>VALID</b>

**Sumber : Data diolah peneliti 2024**

Indikator stres kerja dikelompokkan ke dalam 6 bagian yang mencakup kelebihan peran, ketidakcukupan peran, lingkungan fisik, gejala fisik, gejala perilaku, serta gejala watak dan kepribadian. Menurut penyajian hasil yang disebutkan pada tabel 4.16 dapat diamati bahwa indikator gejala fisik memperoleh nilai *outer loading* tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain. Hal tersebut dapat diartikan bahwa indikator gejala

fisik menjadi indikator yang paling mendominasi dalam merefleksikan variabel stres kerja.

Gejala fisik menjadi tanda awal yang perlu diperhatikan oleh karyawan maupun pihak manajemen dari SPBU Mayangkara di Kabupaten Tulungagung dalam mendeteksi adanya tekanan berlebih yang dihadapi karyawan. Dengan memperhatikan gejala fisik yang muncul pada karyawan, pihak manajemen SPBU dan karyawan dapat bekerja sama untuk mengelola stres kerja yang dimiliki karyawan sebelum menjadi lebih buruk. Jika gejala fisik yang muncul justru diabaikan, maka gejala fisik yang muncul akibat adanya stres kerja tersebut akan berkembang menjadi masalah yang lebih buruk dan akan berdampak pada perusahaan. Hal tersebut didukung pandangan Kurniawidjaja & Ramdhan (2019) bahwa stres kerja mampu menurunkan produktivitas kerja sebesar 1,36%, terjadinya penurunan efisiensi, penurunan kepuasan kerja, peningkatan *turnover* karyawan, peningkatan kecelakaan kerja, serta peningkatan terciptanya konflik antar karyawan.

#### 4. Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.17

##### Hasil Pengujian *Loading Factor* Indikator Produktivitas Kerja

Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
Kemampuan	Y3.1	0.907	VALID
	Y3.2	0.893	VALID
	Y3.3	0.929	VALID
Peningkatan pencapaian hasil	Y3.4	0.854	VALID
	Y3.5	0.916	VALID
	Y3.6	0.884	VALID
	Y3.7	0.919	VALID
Semangat kerja	Y3.8	0.891	VALID
	Y3.9	0.927	VALID
	Y3.10	0.932	VALID
	Y3.11	0.887	VALID
	Y3.12	0.921	VALID

<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
Pengembangan diri	Y3.13	0.914	<b>VALID</b>
	Y3.14	0.881	<b>VALID</b>
	Y3.15	0.843	<b>VALID</b>
	Y3.16	0.930	<b>VALID</b>
	Y3.17	0.931	<b>VALID</b>
Mutu	Y3.18	0.893	<b>VALID</b>
	Y3.19	0.878	<b>VALID</b>
	Y3.20	0.900	<b>VALID</b>
Kualitas kerja	Y3.21	0.882	<b>VALID</b>
	Y3.22	0.840	<b>VALID</b>

**Sumber : Data diolah peneliti 2024**

Produktivitas kerja yang ada dalam penelitian ini memiliki 6 indikator yang berupa kemampuan, peningkatan pencapaian mutu, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan kualitas kerja. Apabila ditelaah dari tabel 4.17 dapat diungkapkan bahwa indikator semangat kerja menghasilkan nilai *outer loading* yang paling tinggi dari indikator produktivitas kerja lainnya. Hal tersebut menandakan semangat kerja merupakan indikator yang paling menonjol dalam mengilustrasikan variabel produktivitas kerja.

Karyawan SPBU Mayangkara di Kabupaten Tulungagung memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja tinggi yang digambarkan dari dedikasi yang kuat, kepercayaan diri yang tinggi, keyakinan yang kuat, serta semangat dalam bekerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan memiliki motivasi lebih dalam menuntaskan pekerjaan dan mencapai target. Selain itu, semangat kerja akan meningkatkan fokus kerja, efisiensi, serta kualitas dari hasil pekerjaan. Ditambah lagi, Sisca et al. (2020) menyatakan semangat kerja sebagai salah satu faktor internal yang mampu mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dari karyawan.

#### **4.1.5 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

##### **4.1.5.1 *Goodness of Fit Model***

*Goodness of fit* merupakan alat yang digunakan dalam penilaian kualitas model melalui nilai  $Q^2$ . Penilaian  $Q^2$  mengacu pada koefisien

determinasi dari keseluruhan variabel endogen. Rentang nilai  $Q^2$  mencakup  $0 < Q^2 < 1$ . Nilai  $Q^2$  yang semakin mengarah pada angka 1 menunjukkan kualitas model yang semakin baik. Berikut merupakan hasil koefisien dari setiap variabel endogen :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Pengujian *Goodness of Fit***

<b>Model Struktural</b>	<b>Variabel Endogen</b>	<b><i>R-Square</i></b>
1	Beban Kerja	0.125
2	Stress Kerja	0.114
3	Produktivitas Kerja	0.383

**Sumber : Data diolah peneliti 2024**

Berdasarkan tabel 4.18 perolehan nilai  $R^2$  pada setiap variabel endogen adalah sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) (1 - R3^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,125) (1 - 0,114) (1 - 0,383)$$

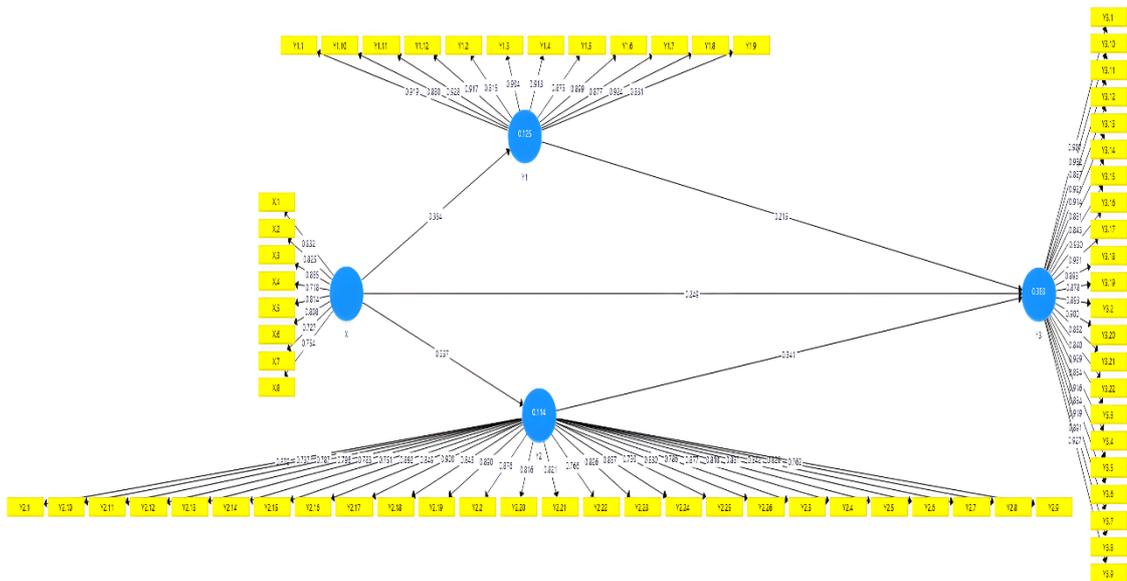
$$Q^2 = 0,5217$$

$$Q^2 = 52,17\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, nilai  $Q^2$  adalah 0,5217 atau 52,17%. Hal tersebut berarti tingkatan dari kontribusi konstruk yang mampu diperoleh dari penelitian ini dalam rangka memaparkan hubungan dengan variabel eksogen yang berupa produktivitas kerja adalah sejumlah 52,17%. Sementara itu, 47,83% merupakan sisa dari tingkatan kontribusi konstruk dari variabel lain yang tidak dikemukakan pada penelitian ini.

#### **4.1.5.2 Pengujian Jalur Langsung**

Pengujian dari model struktural ditujukan sebagai langkah untuk mengetahui hubungan yang ditimbulkan antara variabel laten dalam suatu penelitian. Dalam melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan dapat dilaksanakan dengan mengacu pada nilai t statistik serta *p-value*. Ketika nilai *p-value* yang dihasilkan berada di angka yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dapat diterima. Berikut merupakan pemaparan dari hasil pengujian hipotesis :



**Gambar 4.2 Hasil Pengolahan Statistik *Bootstrapping***

**Sumber : Data diolah SmartPLS 2024**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang tertera pada Gambar 4.2, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel sistem kerja *shift* (X) memberikan pengaruh secara langsung terhadap variabel produktivitas kerja (Y3).
2. Variabel beban kerja (Y1) mempengaruhi secara langsung terhadap variabel produktivitas kerja (Y3).
3. Variabel stres kerja (Y2) memberikan pengaruh secara langsung terhadap variabel produktivitas kerja (Y3).
4. Variabel sistem kerja *shift* (X) mempengaruhi secara langsung terhadap variabel beban kerja (Y1).
5. Variabel sistem kerja *shift* berpengaruh secara langsung terhadap variabel stres kerja (Y2).

#### 4.1.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan metode SEM PLS dilakukan dengan memperhatikan hasil analisis dari model struktural *path*. Dalam pengujian hipotesis ini difokuskan pada nilai koefisien *path*, *t statistics*, dan *p-values*. Berdasarkan pada kerangka konseptual yang telah disusun sebelumnya, pengujian hipotesis serta hubungan antar variabel akan dikelompokkan ke dalam 2 tahapan yang terdiri dari :

## 1. Pengujian Hipotesis dan Koefisien *Path* Pengaruh Langsung

Dalam penelitian ini, pengujian koefisien jalur pengaruh langsung terbagi ke dalam 5 hipotesis, di antaranya adalah sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja, beban kerja terhadap produktivitas kerja, stres kerja terhadap produktivitas kerja, sistem kerja *shift* terhadap beban kerja, serta sistem kerja *shift* terhadap stres kerja. Hasil pengujian pengaruh langsung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.19**

### Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	<i>Path Coefficients</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
X -> Y1	0.354	4.055	0.000
X -> Y2	0.337	3.192	0.002
X -> Y3	0.249	2.124	0.034
Y1 -> Y3	0.215	3.103	0.002
Y2 -> Y3	0.341	3.719	0.000

*Sumber : Data diolah SmartPLS 2024*

Sebagaimana yang dikemukakan pada tabel 4.19, hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung melalui model struktural *path* dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### **H1. Pengaruh Sistem Kerja *Shift* terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.19 diketahui bahwa nilai t statistik lebih besar dari *t-value* 4,055 > 1,96 dengan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05. Hal tersebut berarti bahwa sistem kerja *shift* mampu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien jalur 0,354 berarti sistem kerja *shift* memiliki hubungan positif yang berbanding lurus terhadap produktivitas kerja. sehingga, setiap kali sistem kerja *shift* mengalami peningkatan 1 satuan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,354 satuan.

#### **H2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Sebagaimana yang telah disajikan pada tabel 4.19 nilai t statistik yang diperoleh sejumlah 3,103 lebih besar dari nilai *t-value* yang berada pada angka 1,96. Nilai probabilitas yang ditunjukkan dari hasil pengujian sebesar 0,002 juga jauh lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menandakan beban kerja dapat menimbulkan pengaruh yang signifikan terhadap

produktivitas kerja. Hasil koefisien jalur senilai 0,215 mengutarakan adanya hubungan yang berbanding lurus di antara beban kerja dan produktivitas kerja. Hasil tersebut menyatakan ketika beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka produktivitas kerja akan mengalami penambahan sebesar 0,215.

### **H3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Sesuai dengan penjelasan pada tabel 4.19 dapat dikemukakan bahwa nilai  $t$  statistik yang dihasilkan lebih besar dari  $t$ -value yakni  $3,719 > 1,96$  serta  $p$ -values yang bernilai 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien jalur sejumlah 0,341 mengisyaratkan hubungan antara stres kerja dan produktivitas kerja memiliki perbandingan lurus yang menjadikan produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebanyak 0,341 satuan ketika stres kerja mengalami kenaikan 1 satuan.

### **H4. Pengaruh Sistem Kerja *Shift* terhadap Beban Kerja**

Menelaah hasil pengujian yang disebutkan pada tabel 4.19 ditemukan  $t$  statistik senilai 3,192 telah berhasil melebihi  $t$ -value yang bernilai 1,96. Selain itu, nilai  $p$ -value yang dihasilkan sebesar 0,002 telah mencapai nilai yang kurang dari 0,05. Sehingga, dapat dikatakan sistem kerja *shift* telah memberikan pengaruh signifikan terhadap beban kerja. Pencapaian koefisien jalur sebesar 0,337 memperlihatkan hubungan yang saling berbanding lurus antara sistem kerja *shift* dengan beban kerja. Hal ini memberikan arti bahwa setiap kali sistem kerja *shift* mendapatkan kenaikan 1 satuan maka beban kerja juga akan mengalami kenaikan 0,337 satuan.

### **H5. Pengaruh Sistem Kerja *Shift* terhadap Stres Kerja**

Seperti halnya yang telah ditunjukkan pada tabel 4.19,  $t$  statistik yang diperoleh sistem kerja *shift* terhadap stres kerja adalah 2,124 yang berarti nilai yang dihasilkan lebih tinggi dari nilai  $t$ -value yang sebesar 1,96. Ditambah lagi  $p$ -values yang diperoleh menempati angka 0,034 yang berarti memiliki nilai yang lebih rendah dari 0,05. Hal tersebut menyebabkan sistem kerja *shift* mampu memberi pengaruh yang

signifikan terhadap stres kerja. Nilai koefisien jalur yang sejumlah 0,249 mengungkapkan adanya hubungan yang menunjukkan perbandingan lurus di antara sistem kerja *shift* dan stres kerja.

## 2. Pengujian Hipotesis dan Koefisien *Path* Pengaruh Mediasi

Dalam pengujian pengaruh mediasi terdapat 2 hipotesis yang akan diuji, yaitu sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja melalui beban kerja dan sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja melalui stres kerja. Berikut merupakan hasil pengujian dari pengaruh mediasi :

**Tabel 4.20**

### Hasil Pengujian Pengaruh Mediasi

	<i>Path Coefficients</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
X -> Y1 -> Y3	0.076	2.075	<b>0.039</b>
X -> Y2 -> Y3	0.115	2.577	<b>0.010</b>

*Sumber : Data diolah SmartPLS 2024*

Berdasarkan pada data yang ditunjukkan pada tabel 4.20, hasil pengujian pengaruh tidak langsung menggunakan model struktural *path* adalah sebagai berikut :

### **H6. Pengaruh Sistem Kerja *Shift* terhadap Produktivitas Kerja melalui Beban Kerja**

Menurut penjabaran dari tabel 4.20 dinyatakan bahwa nilai t statistik yang didapatkan memiliki nilai 2,075 yang menandakan nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Ditambah lagi *p-values* yang dihasilkan bernilai lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,039. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja mampu memediasi pengaruh antara sistem kerja dengan produktivitas kerja secara signifikan. Nilai koefisien jalur yang berada pada angka 0,076 mengindikasikan adanya hubungan positif antara sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja melalui mediasi beban kerja.

### **H7. Pengaruh Sistem Kerja *Shift* terhadap Produktivitas Kerja melalui Stres Kerja**

Berlandaskan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.20 dapat diketahui bahwa t statistik yang didapatkan dari hasil pengujian tersebut menunjukkan angka di atas 1,96 yaitu 2,577. Selain itu, nilai probabilitas

yang didapatkan berada di bawah 0,05 yaitu terletak pada angka 0,010. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berhasil menjadi mediasi dari pengaruh sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Koefisien jalur yang didapatkan sebesar 0,115 yang menandakan adanya hubungan positif yang muncul antara sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja dengan mediasi dari stres kerja.

## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.2.1 Pembahasan Pengaruh Sistem Kerja *Shift* terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh hasil bahwa sistem kerja *shift* (X) berhasil memicu dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y3) karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian t statistik terhadap *t-value* yang menunjukkan  $4,055 > 1,96$  serta nilai probabilitas yang menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien jalur 0,354. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja *shift* mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Demi mewujudkan sistem kerja *shift* yang baik, diperlukan adanya kesepakatan yang selaras antara karyawan dan pihak SPBU Mayangkara yang berlokasi di Kabupaten Tulungagung. SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung membagi waktu kerja ke dalam 3 sesi yang terbagi atas *shift* pagi (05.00-13.00), *shift* siang (13.00-21.00), dan *shift* malam (21.00-05.00). Dalam pembagian waktu kerja *shift*, pihak SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung tidak membedakan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Hal tersebut membuat karyawan merasa diperlakukan dengan adil tanpa membedakan status maupun latar belakang dari karyawan. Keterbukaan dalam penyusunan jadwal kerja *shift* turut memberikan *impact* yang baik dalam menumbuhkan rasa puas terhadap jadwal yang diberikan. Rotasi kerja *shift* yang cepat juga memudahkan karyawan untuk meluangkan waktu bagi keluarga dan bersosialisasi dengan lingkungan masyarakat. Keseimbangan hidup yang diperoleh karyawan menjadikan mereka memiliki kepuasan kerja yang akan berdampak pada peningkatan efisiensi dan produktivitas selama bekerja. Kesesuaian penjadwalan kerja *shift* dengan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya menciptakan fondasi hubungan yang baik antara kedua belah pihak.

SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung mengelompokkan karyawan berdasarkan waktu kerja. Di setiap SPBU, karyawan dibagi ke dalam 4 kelompok untuk mengisi sesi waktu *shift* dengan menyisakan 1 kelompok untuk libur di setiap harinya. Dengan adanya pengelompokan karyawan dapat memudahkan karyawan dalam melakukan pergantian jadwal *shift*. Pada SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung, karyawan diberikan hak untuk melakukan pergantian jadwal kerja. Pihak SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung tidak melarang karyawannya untuk berpindah jadwal dengan syarat mau bertanggung jawab dengan mencari karyawan dari kelompok lain untuk bertukar jadwal dengannya. Karyawan diberikan keleluasaan untuk memilih jadwal kerja pengganti tanpa harus berpatokan pada waktu bekerja yang seharusnya di hari itu. Hal ini menjadikan waktu bekerja dari karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung menjadi lebih fleksibel, sehingga operasional dari SPBU dapat tetap berlangsung dengan menyesuaikan kebutuhan dan permintaan pelanggan yang beraneka ragam.

Waktu istirahat menjadi salah satu komponen yang penting dalam mewujudkan keberlangsungan sistem kerja *shift* yang baik. Ketersediaan waktu istirahat selama bekerja terutama bagi yang menjalankan *shift* malam menjadi hal yang penting untuk menjaga kesehatan dari karyawan. Pihak SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung telah menyediakan waktu istirahat bagi karyawan selama bekerja. Waktu istirahat tersebut sudah termasuk ke dalam 8 jam waktu bekerja. Bagi karyawan *shift* malam, waktu istirahat yang diberikan jauh lebih lama dibandingkan dengan *shift* lainnya. Waktu istirahat yang diperoleh karyawan dilakukan secara bergantian untuk menunjang keberlangsungan operasional dari SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung. Waktu istirahat yang didapatkan karyawan biasanya dimanfaatkan oleh karyawan untuk menjalankan ibadah sholat maupun sekedar mengistirahatkan badan setelah melayani konsumen. Selain ketersediaan waktu istirahat di saat bekerja, waktu istirahat yang diberikan setelah melaksanakan *shift* menjadi hal yang tidak kalah penting terlebih lagi bagi karyawan yang baru selesai menjalankan *shift* malam. Dalam penjadwalan kerja *shift* karyawan dari SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung akan melaksanakan *shift* siang kembali se usai menjalankan *shift* malam. Meskipun diberikan waktu istirahat ketika menjalankan *shift* malam, penugasan kembali karyawan di *shift* siang dirasa kurang tepat jika mempertimbangkan dari segi kesehatan dan tingkat kelelahan yang dihadapi

karyawan. Waktu istirahat yang tidak cukup mampu menyebabkan penurunan konsentrasi yang akan berpengaruh pada penurunan produktivitas yang signifikan dari karyawan. Sehingga, diharapkan ke depannya dilakukan penjadwalan ulang *shift* yang lebih baik, di mana karyawan akan diberikan waktu libur setidaknya 1 hari setelah melakukan *shift* malam.

Pandangan Islam mengenai sistem kerja *shift*, meskipun tidak ditemukan dalil yang secara nyata membahas mengenai sistem kerja *shift*, namun Islam memperbolehkan adanya sistem kerja *shift*. Sebagaimana yang dijelaskan dalam QS. Al-An'am: 60 berikut ini :

وَهُوَ الَّذِي يَتَوَفَّاكُم بِاللَّيْلِ وَيَعْلَمُ مَا جَرَحْتُم بِالنَّهَارِ ثُمَّ يَبْعَثُكُمْ فِيهِ لِيُقْضَىٰ أَجَلٌ مُّسَمًّى ثُمَّ  
إِلَيْهِ مَرْجِعُكُمْ ثُمَّ يُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ٦٠

Artinya : “Dan Dialah yang menidurkan kamu pada malam hari dan Dia mengetahui apa yang kamu kerjakan pada siang hari. Kemudian Dia membangunkan kamu pada siang hari untuk disempurnakan umurmu yang telah ditetapkan. Kemudian kepada-Nya tempat kamu kembali, lalu Dia memberitahukan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. Al-An'am: 60) (Depag RI, 2011, p. 486).

Tidak ditemukannya larangan dalam beristirahat di siang hari yang dibuktikan dengan disebutkannya kata siang setelah malam pada ayat tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam ajaran Islam tidak terdapat larangan untuk bekerja, baik malam maupun siang hari (Depag RI, 2011, p. 487). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja *shift* diperbolehkan dalam Islam dengan syarat karyawan yang bekerja dengan sistem *shift* memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan kembali tenaganya dari segala bentuk kepenatan setelah bekerja serta tidak mengganggu waktu untuk beribadah kepada Allah dan menjalin silaturahmi dengan lingkungan sekitar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan Timur dan Muliatna (2019) yang menunjukkan bahwa *shift* kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian yang dikerjakan Juliawati (2020) serta Akbar dan Irawati (2023) yang menyatakan bahwa *shift* kerja menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga, menyebabkan hipotesis pertama penelitian ini yaitu terdapat pengaruh sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja diterima.

#### 4.2.2 Pembahasan Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut hasil penelitian yang diperoleh, beban kerja (Y1) dapat menimbulkan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y3) dari karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung. Pernyataan ini didukung dengan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap t statistik dan *p-values*. Nilai t statistik yang berada pada angka 3,193 jauh lebih besar dari *t-value* yaitu 1,96 serta nilai probabilitas yang muncul sebesar  $0,002 < 0,05$  dan hasil koefisien jalur 0,215. Pernyataan tersebut menandakan beban kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Beban kerja merupakan suatu keadaan yang perlu dilakukan evaluasi berkala oleh perusahaan. Kondisi pekerjaan yang tidak selaras dengan tingkat kemampuan dalam *handle* pekerjaan yang diberikan dapat menjadi permasalahan yang dapat meningkatkan beban kerja yang dihadapi karyawan. Begitu pula sebaliknya, ketika karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang mumpuni mengenai sebuah pekerjaan, maka akan menjadi lebih mudah dalam menjalankan setiap pekerjaan. Karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung memiliki tingkat kemampuan dan pengetahuan yang mumpuni. Hal ini dikarenakan sejak awal mulai bergabung dengan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung, para karyawan telah diberikan pemahaman secara mendalam mengenai pekerjaan yang akan dijalankan. Sehingga, tidak akan mengalami kesulitan dalam memahami tugas yang diberikan. Terkait pekerjaan, karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung tidak memiliki pekerjaan yang terlalu banyak.

Namun, tanggung jawab karyawan terhadap target yang harus dicapai setiap bulannya menjadi beban tersendiri bagi karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung. Meskipun tidak ada patokan secara pasti mengenai target yang harus diperoleh setiap bulannya, akan tetapi karyawan perlu memperoleh jumlah penjualan yang setidaknya harus sama dengan total penjualan yang diperoleh di bulan sebelumnya. Hal ini tentu terkadang menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan. Adanya faktor eksternal yang tidak terduga, seperti cuaca, anomali masyarakat, dan sebagainya membuat karyawan terkadang kesulitan untuk memenuhi target tersebut. Ditambah lagi standar pekerjaan yang dimiliki perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja dengan cepat dalam melayani pelanggan yang ingin membeli bahan bakar terutama ketika dalam kondisi ramai. Hal tersebut sering kali membuat karyawan

kehilangan fokus, sehingga menyebabkan kesalahan dalam pemberian uang kembalian yang kemudian harus dipertanggungjawabkan untuk diganti oleh seluruh karyawan yang berada pada *shift* tersebut. Segala hal tersebut tentunya akan memberikan dampak terhadap produktivitas kerja yang dimiliki karyawan.

Dalam pandangan Islam, setiap insan yang hidup di dunia sejatinya pasti memiliki beban dalam hidupnya. Beban yang dihadapi tersebut dapat berupa beban secara fisik maupun psikis. Selain itu, beban yang akan diterima oleh masing-masing individu memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Sebagaimana yang diajarkan di dalam Islam bahwasanya Allah telah mengatur besarnya beban yang diberikan kepada manusia sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki oleh manusia tersebut. Hal tersebut tertuang di dalam QS. Al-Baqarah ayat 286 sebagai berikut :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا  
أَوْ أَخْطَاْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا  
مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

٢٨٦

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (QS. Al-Baqarah: 286) (Depag RI, 2011, p. 439).

Ayat ini memaparkan bahwasanya ketika manusia berada dalam proses untuk mencapai tujuan hidup, Allah melimpahkan beban kepadanya yang telah disesuaikan dengan kesanggupan masing-masing individunya. Segala sesuatu telah Allah persiapkan dan rencanakan dengan rancangan yang terbaik. Segala bentuk amalan yang ditanggungkan kepada seorang hamba telah disesuaikan dengan tingkat kesanggupan hamba tersebut dalam mengerjakannya. Agama Islam tidak membebani pemeluknya atas segala macam perkara yang memberatkan, justru Islam selalu memberikan kemudahan bagi pemeluknya dalam menjalankan perkara tersebut.

Penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian ini di antaranya Hsb dan Fitriyanti (2020) mengungkapkan bahwa beban kerja dapat memicu pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang berbanding lurus dengan penelitian ini adalah Putri dan Irfani (2020) serta Suliantoro (2021) menjelaskan bahwa beban kerja memunculkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga, hipotesis kedua dari penelitian ini yakni terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja diterima.

#### **4.2.3 Pembahasan Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Sebagaimana perolehan data yang ditemukan dari hasil penelitian ini dikatakan bahwa stres kerja (Y2) mampu memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y3) karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung. Hal ini diperkuat dengan hasil perbandingan t statistik dengan t tabel, di mana nilai yang didapatkan adalah  $3,719 > 1,96$  serta nilai probabilitas yang berada pada nilai  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien jalur sebesar 0,341. Hasil tersebut mengindikasikan stres kerja mampu menyebabkan peningkatan pada produktivitas kerja.

Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung diberikan pelatihan yang mumpuni sebelum mulai melaksanakan pekerjaan. Pelatihan yang diberikan lebih berfokus pada penguatan fondasi iman dan pengajaran yang lebih mendalam mengenai ajaran Islam. Adanya berbagai program keagamaan yang diterapkan oleh pihak SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung, seperti adanya sholat berjamaah, program mengaji di TPA, serta sholat malam yang diiringi dengan ceramah yang dilakukan oleh pemilik SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung ditujukan untuk membangun nilai keimanan dalam diri setiap karyawan. Dengan adanya program tersebut, diharapkan juga dapat dijadikan pengendali bagi karyawan dalam mengontrol tingkat stres kerja yang dihadapi dengan cara lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT sekaligus sebagai sarana untuk mengumpulkan bekal di akhirat kelak. Selain itu, gejala-gejala awal stres kerja yang timbul pada karyawan, seperti kesulitan tidur, mudah kelelahan, tidak memiliki selera makan, dan gejala lainnya perlu menjadi perhatian dari pihak SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung guna melakukan penanganan dini sebelum stres kerja yang dialami karyawan semakin parah. Meskipun demikian, dalam beberapa kasus, stres yang tinggi juga dapat menjadi pengaruh positif dalam

meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Sehingga, pihak SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung perlu melakukan pengevaluasian secara rutin mengenai tingkat stres kerja yang dihadapi karyawan.

Berdasarkan yang telah dijelaskan sebelumnya, stres mampu menimbulkan dampak yang cukup besar bagi kehidupan manusia. Oleh karena itu, untuk mengatasinya diperlukan adanya pengelolaan stres yang tepat. Dalam Islam sendiri, terdapat beberapa cara yang dianjurkan untuk mengelola stres, yaitu niat ikhlas, sabar, bersyukur, tawakal, doa, dzikir, sholat, dan membaca Al Qur'an. Niat yang ikhlas membuat individu merasa lebih tenang ketika kenyataan tidak sesuai dengan harapan. Kemudian ketika seseorang sabar dalam menghadapi stres yang timbul, maka individu tersebut akan lebih mudah dalam menetapkan keputusan yang tepat untuk menangani penyebab dari stres tersebut. Mensyukuri segala yang Allah berikan dan berserah atas segala yang telah diupayakan mampu membantu individu untuk menghindari sifat serakah dan berbagai beban pikiran yang dapat menyebabkan timbulnya stres. Doa dan dzikir menjadi salah satu dari basis kekuatan individu dalam berusaha karena segala harapan dan kekhawatiran yang muncul diserahkan seutuhnya kepada Allah (Yuwono, 2010, pp. 20-23). Sholat merupakan cara terapi yang mampu memberikan ketenangan dalam menghilangkan segala ketegangan (stres), kecemasan, dan kegundahan yang ada dalam hati. Sedangkan dengan membaca Al Qur'an dapat membuat seseorang merasa rileks serta menghilangkan segala kebosanan, depresi, stres, dan kelelahan yang menyelimuti hatinya (Hasanah, 2019, pp. 111-114).

Penelitian yang selaras dengan hasil dari penelitian ini antara lain penelitian yang dikerjakan Rahayaan, Tjilen, dan Tambajong (2019) serta penelitian dari Mardikaningsih et al. (2022) dengan hasil stres kerja menempatkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan Razy dan Kalsum (2019) serta Wulansari dan Wijono (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja menghadirkan pengaruh yang positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga, hipotesis ketiga dari penelitian ini mengenai terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja diterima.

#### 4.2.4 Pembahasan Pengaruh Sistem Kerja *Shift* terhadap Beban Kerja

Berlandaskan pada data dari hasil pengujian yang dimiliki, sistem kerja *shift* (X) menyebabkan munculnya dampak positif yang signifikan terhadap beban kerja (Y1) dari karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung. Hasil ini didasarkan pada nilai pengujian t statistik  $3,192 > 1,96$  dengan nilai probabilitas mencapai  $0,002 < 0,05$  yang disertai hasil uji koefisien jalur senilai  $0,337$ . Dari hasil pengujian tersebut diketahui bahwa sistem kerja *shift* dapat memberikan peningkatan pada beban kerja.

Pelaksanaan sistem kerja *shift* di SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung menyebabkan timbulnya beban kerja yang dihadapi karyawan. Pengejaran pencapaian target terutama pada *shift* pagi dan *shift* siang menyebabkan adanya tambahan beban tersendiri dari karyawan. Dengan adanya berbagai tantangan yang harus dihadapi menuntut karyawan agar lebih cekatan dalam menangani berbagai permasalahan saat bekerja. Pengelolaan pembagian waktu istirahat ketika bekerja sangat penting untuk mengurangi kelelahan yang dialami saat bekerja terutama setelah SPBU mengalami peningkatan jumlah konsumen di waktu-waktu tertentu. Dengan adanya waktu jeda atau istirahat secara bergantian yang diberikan pihak SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung, karyawan juga menjadi tidak begitu merasa jenuh dengan kegiatan yang monoton selama 8 jam kerja. Mengistirahatkan diri sejenak untuk melakukan aktivitas lainnya juga dapat membantu mengembalikan lagi fokus dan konsentrasi karyawan, sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi saat bekerja.

Dalam Islam telah disebutkan bahwa Allah senantiasa akan memberikan beban (cobaan) kepada setiap hamba-Nya dengan menyesuaikan kemampuan yang telah dimiliki hamba tersebut. Dalam setiap permasalahan yang dihadapi oleh hamba-Nya, Allah menjanjikan bahwa akan selalu ada jalan keluar yang disiapkan selama hamba tersebut terus bersabar, berusaha, dan bertawakal kepada Allah. Dalam QS. Al-Insyirah ayat 6 ditegaskan bahwa ketika seseorang menghadapi setiap permasalahan yang ada dengan tekad yang kuat, usaha yang maksimal, tekun, sabar, dan tanpa mengeluh maka Allah akan memberikan kemudahan baginya dalam menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi (Depag RI, 2011, p. 705).

Penelitian yang memiliki pendapat yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah Arianto dan Puspita (2019) yang mengungkapkan bahwa *shift* kerja

memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap beban kerja. Selain itu, penelitian yang berbanding lurus dengan hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dikerjakan Febrianti et al. (2022), di mana *shift* kerja mempengaruhi beban kerja secara positif dan signifikan. Sehingga, hipotesis keempat dari penelitian ini tentang terdapat pengaruh sistem kerja *shift* terhadap beban kerja diterima.

#### **4.2.5 Pembahasan Pengaruh Sistem Kerja *Shift* terhadap Stres Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilaksanakan sebelumnya didapatkan hasil bahwa sistem kerja *shift* (X) menghasilkan dampak yang positif serta signifikan terhadap stres kerja (Y2) karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung. Pernyataan ini berlandaskan pada hasil uji t statistik terhadap *t-value* yaitu  $2,124 > 1,96$  diikuti dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sejumlah 0,034 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,249. Yang berarti sistem kerja *shift* dapat memberikan peningkatan pada stres kerja.

Pengaruh dari perputaran *shift* yang cepat menyebabkan karyawan dituntut untuk menjalankan *shift* yang berbeda di setiap harinya. Selain memiliki dampak positif terkait keselarasan hidup yang dimiliki karyawan, perputaran *shift* yang cepat juga akan berdampak pada siklus sirkadian dari karyawan. Perubahan waktu kerja yang akan berdampak pada waktu istirahat yang tidak teratur menyebabkan kekacauan pada siklus hidup dari karyawan. Hal ini dapat memicu berbagai gejala awal stres yang akan timbul karena perubahan pola hidup. Hal yang paling kentara adalah gejala fisik yang akan timbul terlebih dahulu sebagai peringatan awal adanya tekanan yang berlebih dalam tubuh. Sehingga, pihak SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung perlu melakukan pencegahan dini dengan melakukan evaluasi secara rutin terkait tingkat stres kerja pada karyawan serta perbaikan penjadwalan waktu libur kerja seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

Tidur atau istirahat yang cukup merupakan suatu hal yang sering kali disepelekan oleh segelintir orang. Meskipun demikian, tidur atau istirahat yang cukup memiliki beragam manfaat bagi manusia. Keutamaan tidur terlebih pada malam hari telah dijelaskan di dalam firman Allah QS. Ar-Rum ayat 23 sebagai berikut :

وَمِنْ آيَاتِهِ مَنَامُكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَآبَتِغَاؤُكُمْ مِّن فَضْلِهِ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَسْمَعُونَ

۲۳

Artinya : “Dan di antara tanda-tanda (kebesaran)-Nya ialah tidurnya pada waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan.” (QS. Ar-Rum: 23) (Depag RI, 2011, p. 477).

Ayat tersebut menggambarkan salah satu dari kebesaran Allah yang berupa pergantian siang dan malam serta nikmat yang Allah berikan berupa tidurnya manusia ketika malam hari dan bangunnya di kemudian hari. Sama halnya dengan siang dan malam, tidur (istirahat) dan bangun (beraktivitas) juga berada dalam sebuah siklus yang berlangsung silih berganti. Dalam ayat tersebut, tidur menjadi hal yang lebih didahulukan daripada bangun. Hal ini dikarenakan pada dasarnya tidur atau istirahat yang cukup memiliki banyak manfaat bagi manusia, terutama bagi jiwanya. Hal ini dikarenakan tidur dapat menjadi obat yang mampu menetralkan jiwa. Dengan tidur, jiwa dapat menemukan kebahagiaannya serta terbebas dari segala tekanan dan ketidakadilan yang dialaminya di dunia nyata. Sehingga, tidur menjadi suatu nikmat luar biasa yang telah Allah berikan kepada manusia dengan malam sebagai waktu yang telah Allah sediakan baginya (Depag RI, 2011, pp. 484-486).

Dari ayat lain yang telah dipaparkan sebelumnya, sering kali disebutkan bahwa malam merupakan waktu yang tepat untuk beristirahat dan siang hari adalah waktu yang sesuai untuk bekerja. Meskipun demikian, tidak terdapat larangan dalam agama Islam untuk bekerja di malam hari yang tentunya perlu diikuti dengan pemberian waktu istirahat yang cukup bagi tubuhnya.

Penelitian yang berbanding lurus dengan hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan Dodia dan Parashar (2020) yang memperoleh hasil bahwa *shift* kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan stres kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Amirah, Samsualam, dan Agustini (2022) serta Suka et al. (2023) menunjukkan hasil penelitian yang selaras dengan penelitian ini, di mana *shift* kerja menimbulkan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sehingga, hipotesis kelima dari penelitian ini tentang terdapat pengaruh sistem kerja *shift* terhadap stres kerja diterima.

#### **4.2.6 Pembahasan Pengaruh Sistem Kerja *Shift* terhadap Produktivitas Kerja melalui Beban Kerja**

Sebagaimana hasil analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, beban kerja (Y1) mampu dijadikan sebagai mediasi pada dampak sistem kerja *shift* (X) terhadap produktivitas kerja (Y3) dari karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung secara positif dan signifikan. Hasil ini merujuk pada perbandingan uji t statistik dengan *t-value*, di mana nilai t statistik lebih tinggi dari t hitung yaitu  $2,075 > 1,96$  dan nilai *p-values* yang menempati angka  $0,039 < 0,05$  serta koefisien jalur yang bernilai 0,076. Yang menandakan produktivitas kerja dari karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung dapat mengalami peningkatan apabila dilakukan peningkatan pengelolaan sistem kerja *shift* serta pengelolaan pengendalian beban kerja secara rutin.

Produktivitas dalam Islam tidak hanya sekedar terpaku pada pemenuhan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apalagi ketika dalam pemenuhan target tersebut seseorang rela melakukan berbagai cara yang tidak dibenarkan dalam Islam. Lebih dari itu, produktivitas dalam Islam lebih mengedepankan bagaimana proses pelaksanaan dari pekerjaan tersebut dapat diiringi dengan kebaikan dan diniatkan untuk beribadah serta mengharapkan ridho dari Allah (Fathoni dan Ghozali, 2017, p. 13).

Penelitian yang sesuai dengan hasil penelitian ini adalah Arianto dan Puspita (2019) *shift* kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja. Ariani, Ratnasari, dan Tanjung (2020) menemukan adanya pengaruh beban kerja yang signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga, hipotesis keenam dari penelitian ini yaitu beban kerja memediasi pengaruh sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

#### **4.2.7 Pembahasan Pengaruh Sistem Kerja *Shift* terhadap Produktivitas Kerja melalui Stres Kerja**

Menurut hasil analisis dalam penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja (Y2) dapat memediasi dampak positif yang signifikan dari sistem kerja *shift* (X) terhadap produktivitas kerja (Y3). Hasil tersebut diperoleh dari pengujian tingkat t statistik yang berada di atas *t-value*  $2,577 > 1,96$  diikuti dengan nilai probabilitas yang menunjukkan  $0,010 < 0,05$  yang dibarengi dengan koefisien jalur senilai 0,115. Yang

menunjukkan ketika sistem kerja *shift* dan stres kerja memiliki peningkatan melalui pengelolaan waktu libur dalam penjadwalan kerja *shift* serta pengelolaan tingkat stres kerja yang baik, maka akan berdampak kepada peningkatan produktivitas kerja dari karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung.

Dalam Islam sendiri, stres yang dialami oleh seseorang ketika berada dalam fase kehidupan dianggap sebagai suatu cobaan yang datang dari Allah (Yuwono, 2010, pp. 14-15). Allah senantiasa akan memberikan cobaan kepada umat manusia dalam berbagai bentuk, seperti rasa takut, lapar, kekurangan harta benda, jiwa, dan bahan makanan (Depag RI, 2011, p. 232). Cobaan yang Allah berikan tidak serta merta hanya berbentuk kemalangan maupun kekurangan. Kekayaan, kepandaian, anak, serta jabatan juga menjadi segelintir contoh dari cobaan yang Allah berikan kepada manusia. Cobaan yang datang silih berganti tersebut kemudian mendatangkan tekanan (stres) dalam diri individu (Yuwono, 2010, p. 15). Dengan adanya cobaan tersebut, umat manusia (khususnya umat Islam) diharapkan mampu menjadi pribadi yang kuat, tangguh, berkeyakinan teguh, dan tabah dalam menghadapi segala cobaan yang ada (Depag RI, 2011, p. 232).

Al-Zuhaily (2011) dalam Anwar (2020) menyatakan bahwa segala kenikmatan dan kesehatan yang diperoleh individu merupakan hasil dari usaha yang telah dilakukan manusia. Perubahan yang terjadi dalam kehidupan manusia dari yang awalnya sejahtera menjadi sengsara tidak semata-mata karena Allah. Manusia memiliki andil dalam terjadinya hal tersebut. Kesengsaraan yang menimpa seseorang kemungkinan berasal dari sikap aniaya, saling bermusuhan, berbuat kerusakan, serta segala dosa yang pernah dilakukan sebelumnya (Depag RI, 2011, p. 76). Pemaparan tersebut secara tidak langsung memberikan dorongan kepada individu untuk senantiasa meningkatkan produktivitas yang dimiliki sebagai bentuk upaya dalam memperbaiki nasib (Anwar, 2020, p. 8).

Penelitian yang sejalan dengan hasil dari penelitian ini yaitu Amirah, Samsualam, dan Agustini (2022) mengungkapkan hasil bahwa *shift* kerja menimbulkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja. Kenny dan Satrianto (2019) menyatakan bahwa stres kerja menunjukkan hubungan yang kuat serta pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga, hipotesis ketujuh dari penelitian ini mengenai stres kerja memediasi pengaruh sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja diterima.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisis serta pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dinyatakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel sistem kerja *shift* mampu menghasilkan pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung.
2. Variabel beban kerja dapat mempengaruhi positif dan signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung.
3. Variabel stres kerja berhasil memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung secara langsung.
4. Variabel sistem kerja *shift* memiliki pengaruh secara langsung yang positif signifikan terhadap beban kerja karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung.
5. Variabel sistem kerja *shift* dapat menyumbangkan pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung.
6. Variabel beban kerja mampu memediasi pengaruh tidak langsung ada sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung secara positif dan signifikan.
7. Variabel stres kerja dapat menjadi mediasi pengaruh tidak langsung yang bernilai positif dan signifikan dari sistem kerja *shift* terhadap produktivitas kerja karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan dari penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan pertimbangan dalam evaluasi terkait pengambilan keputusan yang berhubungan dengan berbagai variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Selain

- itu, pihak SPBU perlu mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan kepemimpinan supaya ke depannya produktivitas kerja pada karyawan SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung terus mengalami peningkatan yang signifikan,
2. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh sistem kerja *shift*, beban kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian berikutnya diharapkan juga adanya penggunaan variabel pendukung lainnya sebagai langkah untuk memperoleh penelitian yang lebih baik, bervariasi, lengkap, dan mendalam dikarenakan penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan serta kekurangan. Sehingga, diharapkan akan mendorong lebih banyak penelitian yang lain ke depannya, terutama terkait dengan bidang sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Serang: Bintang Visitama Publisher.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Akbar, M. F., Prasada, D., Safiih, A. R., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Selayo: Insan Cendekia Mandiri.
- Akbar, M. N., & Irawati, F. E. (2023). Pengaruh Penerapan Shift Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kinerja pada Karyawan. *Jurnal Bisnis Digital dan Sistem Informasi*, 4(2), 35-40. <https://jurnal2.umku.ac.id/index.php/BIDISFO/article/view/2327>
- Amirah, A. M., Samsualam, & Agustini, T. (2022). Pengaruh Shift Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap Isolasi. *Window of Nursing Journal*, 3(1), 57-65. <https://doi.org/10.33096/won.v3i1.92>
- Anwar, M. K. (2020). Produktivitas dalam Perspektif Ekonomi Islam. *BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam*, 5(1), 1-14. <https://doi.org/10.33752/bisei.v5i01.714>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480-493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Arianto, D., & Puspita, A. D. (2019). Pengaruh Skerja Terhadap Kinerja melalui Variabel Kelelahan dan Beban Kerja sebagai Variabel Intervening di PT M.I. *JISO*, 2(1), 23-28. <https://doi.org/10.51804/jiso.v2i1.23-28>
- Arini, B. P. (2021). Pengaruh Shift Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Kerawat pada Moslem Baby Day Care di Timoho Yogyakarta (Studi pada Moslem Baby Day Care). *Akmenika*, 18(1), 485-491. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v18i1.1436>
- Assa, W. Y., Warouw, F., & Asrifuddin, A. (2021). Hubungan antara Shift Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 10(1), 129-137. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/32247>
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Bahri, S., & Zamzam, F. (2021). *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-AMOS*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Basri, F. A., Usu, I., & Paramata, M. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. *JEMAI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 1-7. <https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/jemai/article/view/2048>
- Cahyono, E. W. (2019). *The Power of Gratitude: Kekuatan Syukur dalam Menurunkan Stres Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV. Jejak.

- Cho, S. S., Lee, D. W., & Kang, M. Y. (2020). The Association between Shift Work and Health-Related Productivity Loss due to Either Sickness Absence or Reduced Performance at Work: A Cross-Sectional Study of Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8493-8501. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/22/8493>
- Departemen Agama RI. (2011). *Al-Qur'an dan Tafsirnya (Edisi yang Gisempurnakan) jilid I*. Jakarta: Widya Cahaya.
- Departemen Agama RI. (2011). *Al-Qur'an dan Tafsirnya (Edisi yang Disempurnakan) jilid V*. Jakarta: Widya Cahaya.
- Departemen Agama RI. (2011). *Al-Qur'an dan Tafsirnya (Edisi yang Disempurnakan) jilid VII*. Jakarta: Widya Cahaya.
- Departemen Agama RI. (2011). *Al-Qur'an dan Tafsirnya (Edisi yang Disempurnakan) jilid X*. Jakarta: Widya Cahaya.
- Depiansah, D., Maliah, & Asmawati. (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 2(2), 122-138. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v2i2.5269>
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: PAM Press.
- Dodia, P., & Parashar, N. (2020). Shift-Work Job Stress, Psychological Distress, and Job Satisfaction among Employees. *The International Journal of Indian Psychology*, 8(3), 1215-1223. <https://doi.org/10.31234/osf.io/7aen9>
- Eroy, A. R. E. et al. (2020). *7 Steps to HRM 4.0: Strategi paling ampuh mengelola karyawan*. Cilegon: Runzune Sapta Konsultan.
- Evi, T., & Rachbini, W. (2022). *Partial Least Squares (Teori dan Praktek)*. Sukoharjo: Tahta Media Group.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Bogor: Guepedia.
- Fathoni, K., & Ghozali, M. (2017). Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional dalam Pandangan Islam. *Al Tijarah*, 3(1), 1-14. <https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah/article/download/713/737/1821>
- Febrianti, W., Surajiyo, S., Sudarmono, S., Firmansyah, A. G., & Putri, R. R. (2022). Pengaruh Shift Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis melalui Beban Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas. *ESCAF*, 647-656. <https://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escaf/article/view/290>
- Firmansyah, F., Adriansyah, G., & Anshori, M. (2022). Analisis Pengaruh Shift Kerja, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Supranusa Indogita). *Journal of Industrial and Systems Optimization (JISO)*, 5(1), 33-38. <https://doi.org/10.51804/jiso.v5i1.33-38>
- Ghodang, H. (2020). *Path Analysis (Analisis Jalur) Konsep dan Praktik dalam Penelitian*. Medan: PT. Penerbit Mitra Grup.

- Hardani et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasanah, M. (2019). Stres dan Solusinya dalam Perspektif Psikologi dan Islam. *Jurnal Ummul Qura*, 13(1), 104-116. <https://doi.org/10.55352/uq.v13i1.412>
- Hsb, M. S., & Fitriyanti. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Syarikat; Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 42-53. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3\(1\).5849](https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3(1).5849)
- Irzal. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarudin. (2021). *Penelitian di Bidang Ilmu Hukum (Sebuah Pemahaman Awal)*. Semarang: Penerbit Formaci.
- Kenny, & Satrianto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. *Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(3), 40-54. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i3.185>
- Koesomowidjojo, S. R. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja*. Depok: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya).
- Kroll, R. (2010). *Evaluation of The Effects of Shift Work Assignment: A Survey of Motivation in Police Officers*. University of New York.
- Kurniawidjaja, L. M., & Ramadhan, D. H. (2019). *Buku Ajar Penyakit Akibat Kerja dan Surveilans*. Jakarta: UI Publishing.
- Kurniawidjaja, L. M., Martomulyono, S., & Susilowati, I. H. (2020). *Teori dan Aplikasi Promosi Kesehatan di Tempat Kerja Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: UI Publishing.
- Loe, A. P. et al. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi (Konsep dan Implementasi)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Mahawati, E. et al. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mahawati, E. et al. (2021). *Kesehatan Kerja dan Kesehatan Lingkungan Industri*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mardikaningsih et al. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja, dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Pengetahuan Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT)*, 1(4), 38-52. <https://doi.org/10.55606/juprit.v1i4.616>
- Mesra, T., Susanti, L., & Zadry, H. R. (2016). Evaluasi Shift Kerja dan Penentuan Waktu Standar PT X Berdasarkan Beban Kerja. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 15(1), 16-32. <https://doi.org/10.25077/josi.v15.n1.p16-32.2016>
- Munandar, & Sunyoto, A. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.

- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SMARTPLS*. Tangerang Selatan: Penerbit Pascal Books.
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 282-291. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27531>
- Prasetyo, A. P., Sary, F. P., & Ferinia, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bandung: Tel-U Press.
- Putra, R. A., & Hanggara, A. (2022). *Analisis Data Kuantitatif*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Putri, H. A., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero). *Prosiding Manajemen*, 6(1), 82-87. [https://www.academia.edu/128713915/Pengaruh\\_Lingkungan\\_Kerja\\_dan\\_Beban\\_Kerja\\_terhadap\\_Produktivitas\\_Kerja\\_Karyawan\\_di\\_PT\\_Pos\\_Indonesia\\_Persero\\_](https://www.academia.edu/128713915/Pengaruh_Lingkungan_Kerja_dan_Beban_Kerja_terhadap_Produktivitas_Kerja_Karyawan_di_PT_Pos_Indonesia_Persero_)
- Rachmawati, D. L. (2024). *Pengaruh Hubungan Interpersonal, Stres Kerja, dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada SPBU Pertamina Malang* (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/71361/>
- Rahayaan, N., Tjilen, A. P., & Tambajong, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Musamus Journal of Public Administration*, 2(1), 1-13. <https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/fisip/article/view/2454>
- Rahmatania, P., Widarko, A., & Slamet, A. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada KUD Pakis). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(5), 29-41. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/1837>
- Rahmawati. (2022). *Apa Saja Variabel Penelitian dalam Bidang Marketing???(Panduan bagi Peneliti Pemula)*. Samarinda: Mulawarman University Press.
- Ramdan, I. M., & Sari, D. W. (2022). Work-Related Stress among Nurses during COVID-19 Pandemic and Its Correlation with Workload, Working Environment, Shift Work and Working Period. *Malaysian Journal of Medicine & Health Sciences* 18, 49-54. <https://repository.unmul.ac.id/handle/123456789/27775>
- Ratih, R. M., Muliadini, N., & RSuhendi, . M. (2020). Pengaruh Shift Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 66-77. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2500>
- Razy, M. A., & Kalsum, U. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 1-14. <https://www.scribd.com/document/537968771/Pengaruh-Stres-Kerja-Terhadap-Produktivitas-Kerja>

- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat. *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*, 2(3), 104-110. <https://doi.org/10.18051/JBiomedKes.2019.v2.104-110>
- Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Ristiyana, R. et al. (2023). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi dengan Analisis Regresi SPSS dan SEMPLS*. Padang: Get Press Indonesia.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.169>
- Saleh, L. M. et al. (2019). *Teknik Relaksasi Otot Progresif pada Air Traffic Controller (ATC)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sajiyo, Abdulrahim, M., Aziza, N., & Sholihah, Q. (2019). *Ergonomi Industri*. Malang: UB Press.
- Sanjani, D. R., Putri, D. F. A., & Putra, H. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai STIKES Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan dan Sains*, 4(2), 43-55. <https://doi.org/10.51487/jks.v4i2.72>
- Savitri, A. (2019). *Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0*. Yogyakarta: Penerbit Genesis.
- Septiani, L. D., & Siregar, T. (2022). *Terapi Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT) untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Setiawan, S. B. (2020). Pengaruh Perubahan Waktu Gilir Kerja sebagai Dampak COVID-19 terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Nusa Halmahera Mineral, Maluku Utara). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 1(1), 234-243. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i1.258>
- Setyawan, F. E. (2017). *Pedoman Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Jawa.
- Siregar, R. S., & Kabeakan, N. T. M. (2020). *Pengaruh Persepsi Petani atas Pelayanan Penyuluh Pertanian (Kehandalan dan Perhatian) terhadap Kepuasan Petani Program SRI di Kabupaten Serdang Bedagai*. Medan: UMSU Press.
- Sisca et al. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Siska. (2021). *Spirituality Konsep S.C.C.O.R.E Model dan Implementasinya pada Prediksi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Organisasi Pengelola Zakat*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Soeharso, S. Y. (2020). *Psikologi Bisnis-Paradigma Baru Mengelola Bisnis*. Yogyakarta: Lautan Pustaka.
- Sugiono, Putro, W. W., & Sari, S. I. K. (2018). *Ergonomi untuk Pemula (Prinsip Dasar & Aplikasinya)*. Malang: UB Press.

- Suka, K., Diana, S., Nurwidji, & Anggreni, D. (2023). Shift Kerja dan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Tenaga Kesehatan Post Pandemi COVID-19. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(1), 218-226. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i1.5151>
- Suliantoro. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 8(1), 79-88. <http://dx.doi.org/10.54131/jbma.v8i1.118>
- Sundari, S. et al. (2023). *Pengantar Teknik Industri*. Solok: Penerbit Mitra Cendekia Media.
- Suparmi et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip-Prinsip dan Praktik dalam Mengelola Organisasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang: Intelegensia Media.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahrizal, A., Hidayati, A., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Shift Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu. *Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(3), 1-12. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i3.2248>
- Syamsuddin, S., Kasim, K., Sulistyorini, S., Kadir, A., & Alim, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di IAIN Kendari. *Shautut Tarbiyah*, 26(2), 140-156. <https://doi.org/10.31332/str.v26i2.1600>
- Syaputra, M. F. (2024). *Pengaruh Shift Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wiruan Juni SPBU Pahlawan 24.301.118 Palembang* (Diploma thesis, Universitas Sumatera Selatan). Retrieved from <http://repositori.uss.ac.id/id/eprint/606/>
- Tandya, L., Halim, L. S., & Limanto, S. (2023). Analisis Pengaruh Shift Kerja terhadap Beban Kerja Mental Pekerja Proyek "X" dengan Metode Subjective Workload Assessment Technique. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 12(1), 41-48. <https://publication.petra.ac.id/index.php/teknik-sipil/article/view/13433>
- Tanjung, R. et al. (2021). *Organisasi dan Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Timur, H. N., & Muliatna, I. M. (2019). Pengaruh Shift Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Blowing Unit di PT. Tirta Sukses Perkasa. *JPTM*, 8(1), 119-127. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-teknik-mesin/article/view/27195>
- Tjendera, M., & Yulia, L. (2019). Hubungan Shift Kerja dengan Kadar HbA1C Pasien Diabetes Melitus Tipe II di Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam. *Zona Kedokteran*, 9(3), 41-55. <https://doi.org/10.37776/zked.v9i3.301>
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada ULP Rayon Woha. *Forum Ekonomi*, 23(1), 102-107. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/download/7970/1121>

- Umyati, A., Basyra, S. R., & Lady, L. (2019). Pengaruh Jadwal Kerja dan Masa Kerja terhadap Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental di Sintering Plant. *Journal Industrial Services*, 5(1), 88-93. <http://dx.doi.org/10.36055/jiss.v5i1.6508>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wahyono, H. (2022). *Pengaruh Shift Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Operator Pengisian Bahan Bakar Umum SPBU 44.533.06 di Kabupaten Pemalang* (Undergraduate thesis, Universitas Bhamada Slawi). Retrieved from <http://repository.bhamada.ac.id/266/>
- Wibowo, F. P., & Listen, G. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Media Bernas Jogja. *Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 93-103. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/91>
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winarsunu, T. (2008). *Psikologi Kesehatan Kerja*. Malang: UMM Press.
- Wulansari, E. G., & Wijono, S. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1-17. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>
- Yenita, R. N. (2017). *Higiene Industri*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Yuliza, S., Arifin, V. N., & Ariscasari, P. (2023). Analisis Faktor Pengaruh Shift Kerja terhadap Tingkat Produktivitas Kerja pada Operator SPBU di Banda Aceh Tahun 2022. *Journal of Health and Medical Science*, 2(1), 68-74. <https://doi.org/10.51178/jhms.v2i1.992>
- Yusrizal, & Rahmati. (2022). *Pengembangan Instrumen Afektif & Kuesioner*. Yogyakarta: Pale Media Prima.
- Yuwono, S. (2010). Mengelola Stres dalam Perspektif Islam dan Psikologi. *Psycho Idea*, 8(2), 14-26. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v8i2.231>
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuesioner

Kuesioner Penelitian Skripsi

Oleh : Farikha Alfa Firyanti

**ANALISIS DAMPAK SISTEM KERJA *SHIFT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
DENGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi pada SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung)**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Karyawan

SPBU Mayangkara Group

Kabupaten Tulungagung

Dengan Hormat,

Saya Farikha Alfa Firyanti, mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, mengharap kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan alat riset yang akan saya gunakan sebagai data dalam penyusunan tugas akhir skripsi saya yang berjudul “Analisis Dampak Sistem Kerja *Shift* Terhadap Produktivitas Kerja dengan Beban Kerja dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU Mayangkara Group yang berada di wilayah Kabupaten Tulungagung dan bekerja dengan sistem *shift*.

Dalam pengisian kuesioner ini, Bapak/Ibu/Saudara diharapkan dapat menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan situasi dan kondisi yang sebenarnya. Oleh karena itu, saya berharap Bapak/Ibu/Saudara dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur sebagaimana keadaan yang sebenarnya. Setiap informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan, akan membantu kelancaran penyusunan tugas akhir skripsi ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Farikha Alfa Firyanti

### A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Lakukan pengisian identitas terlebih dahulu.
2. Jawablah setiap pertanyaan dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, serta perlu diingat bahwa jawaban kuesioner ini tidak bersifat benar atau salah.
3. Pilihlah satu jawaban untuk masing-masing pernyataan dengan memberikan tanda centang ( ✓ ) terhadap jawaban yang dianggap sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.

#### Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia :  16-20 tahun  41-50 tahun

21-30 tahun  51-60 tahun

31-40 tahun  > 60 tahun

Pendidikan Terakhir :  SD  D3  S2

SMP  D4  S3

SMA  S1

Masa Kerja :

Jabatan :

Pertanyaan mengenai :

### 1. Variabel Sistem Kerja *Shift*

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa pembagian jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan sudah adil.					
2.	Saya merasa puas dengan jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan.					
3.	Saya merasa jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan perjanjian kerja.					
4.	Saya memiliki hak untuk bertukar jadwal kerja dengan karyawan lain.					
5.	Jika diberikan pilihan, saya akan memilih jam kerja yang berbeda.					
6.	Jadwal istirahat setiap hari selalu disediakan oleh perusahaan					
7.	Dalam keberlangsungan layanan saya diberi jadwal istirahat yang bergantian					
8.	Saya merasa waktu istirahat yang saya miliki cukup.					

## 2. Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kurang memadai.					
2.	Saya merasa kurang memiliki pengetahuan yang mendalam tentang pekerjaan yang saya lakukan.					
3.	Saya kesulitan memahami dengan baik pekerjaan yang sedang saya tangani.					
4.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan setiap harinya terlalu banyak.					
5.	Waktu bekerja yang diterapkan perusahaan tidak sesuai dengan SOP.					
6.	Waktu yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan seringkali terlalu singkat.					
7.	Saya merasa target yang diharuskan untuk saya capai terlalu tinggi.					
8.	Saya merasa target yang ditetapkan perusahaan kurang jelas.					
9.	Saya seringkali gagal memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.					
10.	Saya seringkali terlambat memenuhi target yang telah ditetapkan.					
11.	Saya dituntut untuk bekerja dengan cepat.					
12.	Saya kesulitan memenuhi target masuk kerja yang dibebankan perusahaan					

### 3. Variabel Stres Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mengalami peningkatan beban yang berlebihan dalam bekerja.					
2.	Saya melakukan pekerjaan melebihi kapasitas kemampuan yang saya miliki.					
3.	Saya tidak memiliki kemampuan yang sesuai untuk menuntaskan berbagai pekerjaan yang diberikan.					
4.	Saya memerlukan bantuan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
5.	Saya bekerja dalam tenggat waktu yang ketat.					
6.	Saya tidak memiliki keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan.					
7.	Pendidikan yang saya tempuh tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang akan saya lakukan.					
8.	Pelatihan yang saya ikuti tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang saya dapatkan.					
9.	Saya tidak memiliki pengalaman pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang diajukan perusahaan.					
10.	Saya memiliki karir yang kurang berkembang.					
11.	Saya tidak puas dengan posisi yang saya miliki saat ini.					
12.	Jadwal kerja yang diberikan tidak menentu atau tidak dapat diprediksi.					
13.	Saya merasa terpapar oleh racun lingkungan tingkat tinggi di tempat kerja saya.					
14.	Saya merasa sendirian (kesepian) saat bekerja.					
15.	Saya seringkali merasa pusing saat bekerja.					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
16.	Saya seringkali kesulitan untuk tidur.					
17.	Saya seringkali merasa lelah saat bekerja.					
18.	Saya seringkali berkeringat dingin saat bekerja.					
19.	Saya sering merasa tidak selera makan.					
20.	Saya mudah merasa cemas saat bekerja.					
21.	Saya merasa emosi saya sering berubah-ubah.					
22.	Saya merasa kehilangan semangat untuk bekerja.					
23.	Saya kesulitan untuk berkonsentrasi ketika bekerja.					
24.	Saya sangat berhati-hati ketika bekerja.					
25.	Saya merasa kurang percaya diri dalam bekerja.					
26.	Saya seringkali merasa panik ketika kondisi SPBU sedang ramai.					

#### 4. Variabel Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang diberikan.					
2.	Saya memiliki keterampilan yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
3.	Saya mampu berlaku profesional dalam bekerja.					
4.	Saya berupaya untuk selalu terlibat dalam setiap pekerjaan.					
5.	Saya berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik dari hari ke hari.					
6.	Saya berusaha memperbaiki hasil kerja yang kurang maksimal.					
7.	Saya berusaha untuk meningkatkan pencapaian hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
8.	Saya bersemangat untuk bekerja setiap harinya.					
9.	Saya memiliki keyakinan tinggi untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik.					
10.	Saya memiliki keyakinan yang kuat bahwa saya mampu bekerja lebih baik dari hari sebelumnya.					
11.	Saya memiliki dedikasi yang tinggi untuk perusahaan.					
12.	Saya berupaya mengembangkan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan.					
13.	Saya akan terus berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.					
14.	Saya mampu menghadapi tantangan dalam bekerja.					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
15.	Saya menyukai setiap tantangan yang terdapat dalam pekerjaan.					
16.	Saya mampu melihat adanya harapan dari setiap tantangan yang ada dalam pekerjaan.					
17.	Saya berupaya meningkatkan mutu dari pekerjaan saya.					
18.	Saya berupaya menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan.					
19.	Saya berusaha memperbaiki mutu pekerjaan saya agar lebih baik dari sebelumnya.					
20.	Saya selalu berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaan yang saya lakukan.					
21.	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja.					
22.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					

## Lampiran 2 : Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 18510184  
Nama : FARIKHA ALFA FIRYANTI  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M  
Judul Skripsi : Analisis Dampak Sistem Kerja *Shifi* terhadap Produktivitas Kerja dengan Beban Kerja dan Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung)

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	1 Desember 2021	Konsultasi judul skripsi	Ganjil 2021/2022	Sudah Dikoreksi
2	31 Januari 2022	Revisi Judul Skripsi	Genap 2021/2022	Sudah Dikoreksi
3	25 November 2022	Revisi Judul skripsi	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	20 Februari 2024	Konsultasi BAB I, II, III	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	28 Februari 2024	Konsultasi BAB I, II, III	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	23 April 2024	Revisi BAB I, II, III	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	29 April 2024	ACC Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	7 Mei 2024	Seminar Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	28 Mei 2024	Revisi & ACC Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	3 Juli 2024	Konsultasi BAB 4 dan 5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
11	13 Desember 2024	Revisi BAB 4 dan 5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
12	16 Desember 2024	ACC Keseluruhan	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 16 Desember 2024  
Dosen Pembimbing



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

### Lampiran 3 : Surat Keterangan Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : FARIKHA ALFA FIRYANTI  
NIM : 18510184  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : Analisis Dampak Sistem Kerja *Shift* terhadap Produktivitas Kerja dengan Beban Kerja dan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBU Mayangkara Kabupaten Tulungagung)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	19%	16%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 25 Juni 2025  
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 4 : Surat Keterangan Bukti Penelitian



**Management of Gas Stations, Liquid Gas Stations and Radio Stations**  
Jl. Ciliwung 22 Blitar 66116 Telp. 0342-801308 (Hunting) Fax. 0342-803354  
Jl. Mayor Sujadi No. 20 B Tulungagung Telp. 0355-325776 Email : [sdm.mayangkaragroup@gmail.com](mailto:sdm.mayangkaragroup@gmail.com)

### **SURAT KETERANGAN**

No. 138/S-Ket/ Ekstern/ SDM-MRG/XII / 2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Kholid, M.Pd.I  
Jabatan : Wakil Direktur HRD Mayangkara Group

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswi dibawah ini:

Nama : Farikha Alfa Firyanti  
Jurusan/Prodi : Manajemen  
Universitas : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah melaksanakan Penelitian untuk bahan Skripsi di Mayangkara Group, dengan judul “*Analisis Dampak Sistem Kerja Shift Terhadap Produktivitas Kerja dengan Beban Kerja dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*” terhitung mulai bulan Juni 2024 sd Agustus 2024.

Demikian surat keterangan telah melaksanakan Penelitian Skripsi ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Blitar, 11 Desember 2024  
Human Resources Development (HRD)

  
  
**MOHAMMAD KHOLID, M.Pd.I**  
Wakil Direktur

## **Lampiran 5 : Biodata Peneliti**

Nama Lengkap : Farikha Alfa Firyanti  
Tempat Tanggal Lahir : Tulungagung, 2 September 1998  
Alamat Asal : dsn. Talapan 01/05, ds. Waung, Boyolangu, Tulungagung  
Email : [farikha.alfafi@gmail.com](mailto:farikha.alfafi@gmail.com)

### **Pendidikan Formal**

2003-2005 : TK Islam Al Azhaar Tulungagung  
2005-2011 : SD Islam Al Azhaar Tulungagung  
2011-2014 : MTsN 1 Tulungagung  
2014-2017 : MAN 2 Tulungagung  
2018-2024 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

### **Pendidikan Non Formal**

2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang