

## 1. PENDAHULUAN

Banyak perusahaan beroperasi lebih dari 8 jam per hari untuk memenuhi kebutuhan pasar dan karena keterbatasan sumber daya atau fasilitas, konsekuensinya, perusahaan harus melakukan shift kerja. Pada prinsip dasarnya sebuah perusahaan menginginkan laba yang sebanyak-banyaknya, dengan biaya yang sedikit.

Shift kerja dapat diartikan juga sebagai suatu cara mengorganisir waktu kerja harian pada orang atau tim yang berbeda secara berturut-turut untuk waktu kerja yang biasanya 8 jam, dan meliputi waktu keseluruhan 24 jam. (Agustin,2012:24). Shift kerja biasanya berkelompok terdiri minimal 2 orang atau lebih, mereka datang bergantian sesuai jadwal shift yang telah ditentukan di awal.

Faktanya sistem shift kerja memberikan kemungkinan untuk meningkatkan atau mengoptimalkan sumber daya ataupun produktivitas suatu perusahaan. Dampak positif misalnya seperti yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2006) pekerja shift berharap dengan bekerja dengan sistem shift, mereka akan memperoleh gaji yang lebih baik, lebih banyak waktu mengasuh anak di siang hari, mempunyai waktu lebih disiang hari untuk bersantai, lebih banyak kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, malam hari suasananya lebih tenang dan biasanya hanya sedikit supervisor di malam hari.

Selain berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perusahaan, ternyata sistem shift kerja ini juga membawa dampak yang kurang baik, terutama terhadap kesehatan karyawan baik secara fisik, sosial maupun psikologis.

Seperti halnya yang dialami oleh bapak Muhamad Rifki Arianto (wawancara pada tanggal 12 agustus 2014). Beliau merupakan salah satu karyawan di lingkungan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk pada bagian listrik, beliau termasuk pada karyawan shift. Dimana terdapat tiga shift di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk tersebut.

Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara shift kerja terhadap stress karyawan di lingkungan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

Kerja shift adalah pekerjaan yang dijadwalkan di luar "normal" siang hari (Yaitu 09:00-17:00). (Occupation Health Clinics for Ontario Work Inc.). Pembagian shift kerja ada tiga, yaitu :Shift Kerja Pagi : waktu kerja yang dilakukan pagi hari pukul 07.00-15.00 WIB, Shift kerja siang : waktu kerja yang dilakukan tenaga kerja dilakukan siang hari pukul 15.00-23.00 WIB, Shift Kerja Malam : waktu kerja yang dilakukan tenaga kerja malam hari pukul 23.00-07.00 WIB;

Dalam satu hari sistem kerja shift dapat dibagi menjadi 3 yaitu shift pagi, shift sore, dan shift malam, dan berdasarkan banyak penelitian bahwa shift malam dianggap banyak menimbulkan masalah seperti stres yang tinggi, ketidakpuasan kerja dan kinerja yang buruk (Newstrom,1996:481).

Secara umum , ada tiga jenis konsekuensi yang telah dipelajari dalam kaitannya dengan shift kerja , dan khususnya untuk berputar (rotasi) dengan shift tetap . variabel kesehatan fisik, variabel keluarga dan sosial dan variabel organisasi (Taylor&Francis, 2004:987).

Stres adalah tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekanan (stressor), dimana penekanan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu (Gibson,ivancevich&Donnelly, 1985:203).

Sedangkan gejala stres ditempat kerja yaitu meliputi Kepuasan kerja rendah,Kinerja menurun, Semangat dan energi menjadi hilang, Komunikasi tidak lancar, Pengambilan keputusan jelek, Kreatifitas dan inivasi kurang, Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif (cooper&straw, 1995:8-15).

Beban kerja merupakan siklus frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Berdasarkan hasil studi yang dilakukan, stres kerja dapat diartikan sebagai keadaan atau pengalaman ditempat kerja yang dirasakan tidak

menyenangkan oleh tenaga kerja baik fisik, psikologis, emosi, dan perilaku. Stres menunjuk pada keadaan internal individu yang menghadapi ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikisnya (Faisal,2002:19).

Sedangkan menurut (Berry,1998:421) macam-macam respon stres terjadi dalam dunia kerja stres dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu: Eustres adalah suatu respon stres yang positif terhadap stres, sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kinerja yang akan dilakukan.

Distres adalah suatu respon stres yang negatif, menyertai sesuatu yang tidak produktif serta tidak menyenangkan, misalnya perampokan, pemerkosaan, penggunaan obat-obatan atau narkotika, minuman keras dan lain-lain. reaksi emosional terhadap stres bisa berupa: perasaan cemas, takut, frustrasi dan putus asa. Banyak sekali permasalahan yang dialami seseorang sehingga stres mudah muncul dalam kehidupannya baik dalam keluarga maupun dalam pekerjaannya

Penanggulangann (*coping*) adalah proses mengelola permintaan (eksternal atau internal) yang dinilai sebagai beban atau melebihi sumber daya seseorang, karena penanggulangan yang efektif, mampu mengurangi stress (Ivannevich,dkk.,2005:312). Mengemukakan bahwa stres kerja diperusahaan dapat dicegah dengan Program mengelola dan mengatasi stress, Merancang ulang pekerjaan untuk meminimalkan stressors, Mengubah gaya manajemen sehingga memasukkan lebih banyak dukungan dan bimbingan untuk membantu pekerja mencapai tujuan mereka, Jam kerja yang lebih fleksibel dan perhatian yang diberikan kepada keseimbangan kehidupan kerja atau keluarga dan kebutuhan seperti perawatan anak dan orang tua lanjut usia, Komunikasi dan praktik "*team-bluiding*" yang baik, Umpan balik yang baik atas kinerja pekerja dan ekspetasi manajemen.

## 2.METODE

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian *survey*, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data, peneliti hanya mencatat data seperti apa adanya, menganalisis dan menafsirkan data tersebut. Menurut Singarimbun (1995:3).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para karyawan pada PT. Semen Indonesia, dimana dalam proses pekerjaan terlibat pula pekerja *outsourcing* di beberapa unit kerja tertentu sesuai dengan ketentuan pekerjaan. Populasi keseluruhan dari karyawan jadwal shift yang ada di lingkungan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk adalah sebesar 200 orang. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat pula dipakai rumus Slovin Housein Umar dalam (Arikunto, 2002:38). Jadi sampel yang digunakan adalah sebesar 66,66 yang dibulatkan menjadi sebesar 67 orang.

Variabel bebas adalah variabel tidak terikat oleh variabel apapun variabel bebas disini adalah Shift Kerja ( $X_1$ ) Disini shift kerja terdiri dari shift kontinu dan shift rotasi, Variabel Terikat Stres kerja karyawan ( $Y$ ), merupakan dampak dari shift kerja baik secara psikologi, fisiologis dan perilaku, Identifikasi definisi operasional variabel dalam penelitian.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier sederhana. Regresi linier sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel (Somatri,2011:243). Bahwa regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Tika 2006: 65, suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai  $r$  lebih dari 0,3. Hasil ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha variabel Shift (X) dan stres (Y) lebih besar dari 0,6. Mudrajad, 2004 dalam Sani (2010:255). hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) yaitu sebesar 0,322. Sehingga dapat diketahui bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas

Pedoman pengambilan keputusan : Nilai Sig. atau Signifikansi atau Nilai Probabilitas  $< 0,05$  maka, distribusi adalah tidak normal, Nilai Sig. atau Signifikansi atau Nilai Probabilitas  $> 0,05$  maka, distribusi adalah normal. Uji normalitas, bahwa nilai sig adalah 0,641 yang mana  $> 0,05$  Maka distribusinya adalah normal.

Jika nilai sig  $< 0,05$ . Jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka memiliki hubungan linier dengan Y (Zainuddin dalam sani, 2010:258).

bahwa nilai sig adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka variabel shift kerja (X) tersebut memiliki hubungan linier terhadap variabel stress kerja (Y).

Regresi linier sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel. Bahwa regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Somatri, 2011:243).

bahwa nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,281 atau 28,1%, menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel shift kerja (X) terhadap variabel stress kerja (Y) sebesar 28,1%, atau pengaruh shift kerja (X) terhadap stress kerja (Y) adalah sebesar 28,1%. Sedangkan sisanya sebesar 71,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel lain yang tidak dimasukkan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di lingkungan PT.Semen Indonesia (Persero) Tbk dapat disimpulkan bahwa, dilihat dari hasil perhitungan statistik, bahwa shift kerja yang ada di PT.Semen Indonesia (Persero) Tbk berpengaruh pada stres kerja para karyawannya.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya stres diantaranya waktu shalat tidak ada, maksudnya waktu shalat masuk dalam perhitungan jam kerja shift, waktu tidur yang tidak normal, hubungan dengan masyarakat sekitar, kurangnya waktu berkumpul dengan keluarga, istri dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti perlu memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh PT.Semen Indonesia (Persero) Tbk. Dimana terdapat karyawan shift di lingkungan PT.Semen Indonesia (Persero) Tbk demi perkembangan untuk beberapa waktu yang akan datang. Adapun saran yang disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

PT.Semen Indonesia (Persero) Tbk : Dengan adanya shift kerja yang mempengaruhi stres kerja para karyawan, PT.Semen Indonesia (Persero) Tbk dapat memberikan bagaimana solusi untuk mengelola stres kerja, misalnya umpan balik yang baik atas kinerja pekerja, refresing atau jalan-jalan, membuat lingkungan menjadi lebih nyaman, pelatihan mengelola stres.

Peneliti selanjutnya : Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah variabel penelitian seperti masalah dalam keluarga, lembur dan lain sebagainya.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

Al- Quran

Achiat, Agoes,dkk (2003) *Teori Dan Manajemen Stress*, Malang:Torada

Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*, Penerbit Rineja Cipta, Jakarta

Arikunto, Suharsimi,(2000), *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.

Berry. L.M (1998) *Psychology At Work* (2<sup>nd</sup> Ed). New York : Mc.Grow Hill Company

Cooper Cary &Straw Alison, (1995) *Stres Manajemen Yang Sukses*. Jakarta: Kesain Blanc

Davis, Keith Dan John W. 1998. *Perilaku dalam organisasi.*, Erlangga, Jakarta.

Eberly, Robin & Harvey Feldman, (2010) *Obesity and Shift Work in the General Population*. IJAHSP. Vol.8

Fraser. T.M. (1992), *Stres & Kepuasan Kerja*, PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta

Gibson L,dkk, (1985), *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi 5, Jilid 1, Erlangga, Jakarta

Harrington, J.M. (2001), *Health Effects of Shift Work and Extended Hours of Work*. Education 58: 68-72.

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Bpfe, Yogyakarta.

Handoyo Seger, (2001). *Stres Pada Masyarakat Surabaya*, Jurnalinsan Media Psikologi 3:61-74

Indriantoro, Nur, Dan Supomo Bambang. (1999) *.Metodelogi Enelitian Bisnis Akuntansi Dan Manajemen*. BPFE anggota IKAPI, Yogyakarta

Ivancevich, John M.,James L, James Donnely H. (1996), *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara, Jakarta.

Ivancevich (2005), *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Bandung : Alfabeta

Luthans, Fred., (2006) . *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Andi, Yogyakarta

M. Ivancevich, John dkk. (2006), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*.Edisi 7. Erlangga: Jakarta

- Marchelia, Venny (2014). *Stres Kerja Di Tinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan*.  
Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 02(01),130-142
- Mauritis, S Lientje., (2003) ,*Faktor Dan Penjadualan Shift Kerja*. Jurnal Teknoin,  
13(02), 11-32.
- Muhammad, Syeikh bin Shalih Al-'Utsaimin, (1992) *Tafsir Juz 'Amma*. At-  
Tibyan:Solo
- Munandar, Ashar Suntoyo. (2008). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. UI Press,  
Jakarta
- Nashir, Syeikh Makarimin Syirayi. (1992). *Tafsir Al-Amtsal*. Gerbang Ilmu Pres :  
Jakarta
- Nur Diana,Ilfy. (2008) *Hadis-Hadis Ekonomi*. UIN Malang Press
- Nuryati, Kristin. (2007) , *Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan SPBBU Bagian  
Operator Ditinjau Dari Shift Kerja*. *Skripsi*. Universitas Katholik Soegija  
Pranata Semarang.
- Payaman J.Simanjuntak. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. FEUI,  
Jakarta.
- Puteri,kartika ruri.(2009) *Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Shift Malam Di  
Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr. Pirngadi Medan*. *Skripsi*.  
Universitas Sumatra Utara Medan.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.  
PT.Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Prasetyo, Bambang & Lina Miftahul Janna, 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif  
:Teori Dan Aplikasi*. PT. Raja Gravindo, Jakarta
- Riggio, R. E. (1990) . *Introduction To Industrial/Organizational Psychology*. Usa: Scot,  
Foresman And Company.
- Rivai,Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari  
Teori Ke Praktik*. Grafindo Persada, Jakarta
- Robins, P Stephen, (1998) , *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontruksi, Aplikasi*, Jilid 8,  
Penhalindo, Jakarta..
- (2002) *Perilaku Organisasi, Jakarta : Perangha Lindo*

- Sani Achmad., Machfudz Masyhuri. (2010), *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*: UIN -Malang Press (Anggota IKAPI).
- Samatri, Ating Dkk (2011) *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia
- Singaribuan, Masri (1995) *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3I
- Sulistiyani, T., Ambar, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan RD*. Alfabeta , Bandung
- ,(2003), *Metode Penelitian Bisnis*, Pusat Bahasa Depdiknas, Jakarta
- Suharyadi & Purwanto (2009) *Statistika : Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Edisi 2. Jakarta : Salemba Empat
- Susetyo, Joko Dkk (2012). *Pengaruh Shift kerja Terhadap Kelelahan Karyawan Dengan Metode Bourdon Wiersma Dan 30 Items Of Rating Scale*, *Jurnal Teknologi*, 5(1), 32-39.
- Taylor & Francis, (2004) *The Impact of Shift Work-Home Conflict, Job Attitudes and Health*. *Jurnal Ergonomics* Vol.47 No.9, 987-1002
- Tayyari, F., and J.L.,(1997), *Occupational Ergonomics Principles and applications*, T.J. Press Ltd.
- Teguh, Muhammad (2005) *Metodelogi Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Tika, Moch. Pubundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Tulus, Moh. Agus, (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- UU No.13 Tahun 2003
- Uji Sekti Widyasrini, Jati. (2013) *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Umar, Husein., (2003), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan 5. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Virgy, Sulistya. (2011) Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Di Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pasar Rebo Jakarta. *Skripsi*. Universitas syarif hidayatullah jakarta

Widayat & Amrullah (2002) *Riset Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Yusuf, Syamsu (2004) *Mental Hegeine (Pengembangan Kesehatan Mental Dalam Kajian Psikologi & Agama)*. Bandung :Pustaka Bumi Quraisy

[www.SemenIndonesia.com](http://www.SemenIndonesia.com)

<http://bisnisrumahan2012.wordpress.com/article/dunia-kerja/sekilas-kerjashift/>, diakses 01 februari 2015

<http://www.ahmadzain.com/read/penulis/128/management-waktu-1/> diakses 05 februarai 2015

<http://tepenr06.wordpress.com/2011/11/08/analisis-domain-taksonomi-analisis-spradley/> diakses 08 februari 2015

<http://digilb.unila.ac.id> diakses 10 Februari 2015

<http://saripedia.wordpress.com> diakses 10 Februari 2015

<https://martinaindah48.wordpress.com/2013/11/22/mengelola-stress/> diakses 11 februari 2015