

Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik Unit SA IIIB

¹Enza Resdiana, ²Lavenia Indanus Pratiwi

Universitas Wiraraja Madura, Universitas Darul 'Ulum Jombang

¹Email; enza@wiraraja.ac.id;

²Email; lavenia@undar.ac.id;

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Data analisis dengan menggunakan data SPSS. Tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah 5%.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan dalam uji F bahwa Shift Kerja dan Stres secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan dengan $sig F 0,000 < alpha 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $51.830 > F$ tabel 2.725. kemudian hasil uji T, Shift kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai $sig T 0.000 < alpha 0$. Stres kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai $sig T 0,000 < alpha$ dan nilai T hitung sebesar $4.917 > T$ tabel 1,992. Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor shift kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB.

Kata Kunci : Shift kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB. This study aims to determine the effect of work stress factors on employee performance at PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB. The sample in this study amounted to 80 employees. The analytical method used is multiple linear regression. Data analysis using SPSS data and. The level of significance used in this study was 5%. The results of this study indicate in the F test that Work Shift and Stress simultaneously affect employee performance with $sig F 0,000 < alpha 0.05$ and the calculated F value of $51,830 > F$ table 2,725. then the T test results, work shift partially affects the performance of employees with a sig T value of $0,000 < alpha$

Work stress partially affects the performance of employees with a sig T value of $0,000 < alpha$ and a calculated T value of $4,917 > T$ table 1,992. So it can be concluded that the work shift factor is not too influential with employee performance while work stress affects the performance of the employees of PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB.

Keywords: leadership, motivation, school management, performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki berbagai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada dalam perusahaan. Untuk mengembangkan sumber daya manusia, havard business essentials (2006:94) menganjurkan langkah dimulai dengan memahami pekerja, baru kemudian mengembangkan rencana, dan akhirnya Menyusun taktik dalam mengembangkan pekerja. Menurut havard business essentials (2006) dalam buku (Prof. Dr. Wibowo, 2017)

Seperti saat ini dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Rendahnya kinerja juga masih dialami oleh PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB. Berikut ini data hasil penilaian PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB 2017-2019. Penilaian dilakukan kepada karyawan shift pagi (SP), shift siang (SS), dan shift malam (SM). Data hasil

penilaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB periode tahun 2020-2022

	2011		2012		2013	
	SP	SS	SP	SS	SM	SP
1. <i>Quantity of work</i>	2.4	2.7	2.9	1.8	2.5	1.7
2. <i>Quality of work</i>	2.6	2.2	2.8	3.2	2.3	2.6
3. <i>Job Knowledge</i>	3.1	2.5	2.9	1.9	2.4	1.7
4. <i>Creativeness</i>	2.4	2.9	2.6	1.7	2.4	2.5
5. <i>Cooperation</i>	2.2	3.0	2.5	2.6	2.2	1.8
6. <i>Dependability</i>	2.5	3.0	2.3	3.0	1.6	1.9
7. <i>Initiative</i>	2.7	2.6	2.9	2.8	2.5	1.8
8. <i>Personal Qualities</i>	2.9	2.5	1.5	1.9	2.4	2.2
9. <i>Rata-rata</i>	2.6	2.6	2.5	2.3	2.2	2.0

(sumber:Catatan kepala Bagian Unit SA IIIB PT Petrokimia Gresik)

Keterangan penilaian:

1.0 – 1.9 = tidak memuaskan

2.0 – 2.9 = kurang memuaskan

3.0 – 3.9 = memuaskan

4.0 – 4,9 = sangat memuaskan

kinerja karyawan shift pagi, shift siang, dan shift malam dari tahun 2017-2019 sangat fluktuatif. Sebagian besar penilaian kinerja dari tahun 2017-2019 masih pada level kurang memuaskan. Pada tahun 2019 kinerja karyawan cenderung menurun dari tahun sebelumnya. Dari wacana tersebut peneliti ingin meneliti lebih jauh dengan judul pengaruh shift kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrokimia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian manajemen kinerja. Bacal memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara

terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang terencana dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikuti serta apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan menurut (Prof. Dr. Wibowo, 2017)

Shift Kerja

(Abman, 2011) mendefinisikan shift kerja sebagai waktu kerja organisasi dengan tim yang berbeda secara berurutan mencakup lebih dari 8 jam kerja perhari biasa, menjadi 24 jam. Beberapa orang bekerja shift dengan rotasi sementara, sementara yang lain dijadwalkan secara teratur yaitu shift pagi, sore dan malam.

Indicator Shift Kerja

Menurut (Kroll, 2010) shift kerja terdiri dari tiga indikator, antara lain :

1. Pembagian waktu shift yaitu perputaran jam kerja yang dilakukan perusahaan secara cepat maupun lambat dengan jangka waktu dua hari hingga satu bulan tanpa membebani karyawan.
2. Pergantian shift kerja yaitu pergantian jam kerja yang diinginkan karyawan dengan merubah jadwal kerja yang sudah ditentukan perusahaan dengan melihat kemampuan karyawan.
3. Pemberian kompensasi yaitu suatu upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan

Stress Kerja

Menurut (Anoraga, 2014) mengatakan secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap seseorang, dan suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. seorang ahli menyebut tanggapan dengan istilah "*fight or flight response*" jadi sebenarnya stress adalah suatu yang amat alamiah.

Gejala Stress Kerja

(Anoraga, 2014) mengemukakan jika gejala stres kerja terjadi jika banyak di antara karyawan diperusahaan yang mogok kerja, sering mangkir, atau tidak masuk kerja dengan alasan yang dicari-cari atau jika karyawan tersebut masuk kerja tetapi situasi kantor lesu, sering ada konflik dengan pimpinan atau antar karyawan, maka itulah pertanda ada sesuatu yang tidak beres dalam perusahaan. kemungkinan brsae mereka mengalami stres dalam pekerjaanya.

Indicator Stress Kerja

(Anoraga, 2014) mengemukakan indikator stres kerja terhadap seseorang adalah belum siapnya manusia menghadapi tingginya laju perubahan di lingkungan mereka. Laju peningkatan daya adaptasi manusia masa kini masih jauh dibawah laju yang dituntut untuk membuat mereka mampu menghadapi atau menyesuaikan diri secara baik terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi mereka telah mengubah "*bergaining position*" mereka secara perlahan namun pasti. Lingkunganlah yang sekarang justru cenderung menguasai bisnis.untuk stres kerja ini

perusahaan harus memberikan tindakan agar karyawan diperusahaan tersebut tidak mengalami stres kerja seperti *rolling* pindah penempatan kerja supaya tidak jenuh, pemberian motivasi kerja, seorang atasan harus mengayomi anak buahnya, dan seperti pemberian liburan kerja/rekreasi yang telah diatur oleh perusahaan

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara di dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : Diduga Shift kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB.

H2 : Diduga Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB

H3: Diduga shift kerja dan stress berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:7)

Adapun variable dalam penelitian ini adalah Shift Kerja, Stress Kerja

dan Kinerja Karyawan. dimana masing – masing dari ketiga variabel tersebut diwakili oleh 5 indikator.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan internal PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB dengan jumlah 80 karyawan. Karena jumlah sampel tidak terlalu banyak, maka teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari distribusi skor kuisioner sesuai dengan variable penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisioner dan Wawancara. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	3.799	2.026		.065
	X1	.255	.069	.297	3.715
	X2	.1170	.156	.601	7.510

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,799 + 0,255X_1 + 0,1170X_2$$

- Koefisien regresi variabel faktor shift kerja (X_1) sebesar 0,255 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel shift kerja

mengalami kenaikan hasilnya positif, maka kinerja karyawan (Y) juga akan naik sebesar 0,255 dengan anggapan stres kerja kuat hubungannya dengan kinerja karyawan (Y)

- b. Koefisien regresi variabel faktor stres kerja (X_2) sebesar 0,1170 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel streskerja mengalami kenaikan positif, maka kinerja karyawan (Y) juga akan naik sebesar 0,1170 dengan anggapan stres kerja kuat hubungannya dengan kinerja karyawan (Y)

Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokimia

Pada dasarnya shift kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, itu dibuktikan dengan adanya hasil yang menyatakan bahwa Ketika karyawan tersebut pada posisi shift kerja yang dimungkinkan waktunya saat orang beristirahat maka akan mengurangi efisiensi kerja dan produktifitas kinerja karyawan tersebut.

Shift Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Wulandari dan Adipura (2014) yang menunjukkan shift kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokimia

Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Rizwan, 2014) yang menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja yang dimaksud bisa jadi lamanya waktu kerja dan banyaknya beban yang didapat saat melaksanakan pekerjaan. Hal ini memang sangat mengurangi produktifitas karyawan tersebut.

Pengaruh Shift Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokimia

Secara simultan Stres kerja (X_1) Shift kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Menunjukkan bahwa Stres kerja dan Shift kerja secara serentak/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti kedua variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan tersebut. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Rizwan (2014), Wulandari dan Adipura (2014) yang menunjukkan bahwa Shift kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Terlihat nilai sig untuk variabel Shift kerja (X_1) adalah 0,000 Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak .

- Variabel Shift Kerja (X1) mempunyai t_{hitung} yakni 3,175 dengan t_{tabel} 1,664. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Shift Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Terlihat nilai sig untuk variabel Stres Kerja (X2) adalah 0,000 dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 > 0,05, maka Ha diterima Ho ditolak. variabel Stres Kerja (X2) mempunyai t_{hitung} yakni 7,510 dengan t_{tabel} 1,664. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 3. Hasil uji F dimana nilai F hitung > F tabel (64,544 > 3,115) dan nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05 maka Ho ditolak Dan Ha diterima yang berarti bahwa ada pengaruh secara simultan dan signifikan Shift Kerja (X1), Stres kerja (X2), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Petrokimia Gresik Unit SA IIIB.

Hasil analisa pada variabel shift kerja masih dalam kategori tinggi (berpengaruh secara signifikan). Dalam hal ini

perusahaan di harapkan memberikan tambahan gaji tunjangan shift terhadap karyawan yang bekerja di shift agar karyawan tersebut termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Sedangkan untuk stres kerja hasil analisa yang tinggi (Berpengaruh secara signifikan) sehingga perusahaan bisa meminimalisir karyawan agar tidak terjadi stres kerja seperti rolling ke seksi lain 6 bulan sekali (dalam satu bagian) yang berdampak karyawan didalam lingkup kerja tidak jenuh dan juga memberikan pengetahuan baru kepada karyawan, Training terkait peningkatan motivasi kerja yang diadakan oleh perusahaan, tatap muka antar Kabag,Kasi,Karu dan karyawan pelaksana dalam satu bulan sekali agar terjadi sinergi dan team work dalam satu bagian unit kerja.

1. Bagi Karyawan PT Petrokimia Gresik Unit SAIIIB

Karyawan harus lebih bekerja dengan konsentrasi, serius tapi tidak terbebani agar karyawan tersebut lebih bisa mengontrol tingkat stresnya agar tidak berdampak buruk pada kinerjanya di perusahaan. Karyawan juga harus mempunyai hubungan yang terbuka kepada atasanya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT.Petrokimia Gresik Unit SA IIIB. Diharapkan untuk penelitian selanjunya dapat mengkaji lebih dalam tentang shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, agar diperoleh gambaran yang lengkap lagi,

sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abman, S. H. (2011). *Fetal and neonatal Physiology*. New York: Macc Gill.

Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Kroll, R. (2010). *Evaluation Of the effects Of Shift Work Assigment: A Survey Of Motivation In Police Officers*. New York: Journal proquest LLC.

Prof. Dr. Wibowo, S. M. (2017). *Manajemen kinerja (edisi kelima)*. Depok Jakarta: Rajawali Press.

Rizwan, M. (2014). Antecedents of job Stress and its impact on job performance and job satisfaction. *International journal of Learning & Development* , Vol. 4, No. 2.