

## **PENGARUH SHIFT KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEDIA ONE MART GROUP DI MAKASSAR**

**Ernawati, Andi Hendra Syam<sup>2</sup>, Ansar H Mulkin Bas<sup>3</sup>**

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

[ernalatifah52@gmail.com](mailto:ernalatifah52@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Shift Kerja dan Stress Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam pengambilan sampel penelitian. Teknik penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda terhadap 80 karyawan CV. Media One Mart Group di Makassar. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa uji asumsi normalitas, dan uji asumsi multikolinearitas, Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang telah diuji secara parsial menunjukkan bahwa Shift Kerja secara parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Stress Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta Shift Kerja dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

*Kata Kunci : Shift Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison 2019: 26). Ada masa dimana dalam suatu perusahaan akan mendapati kinerja karyawan yang menurun. Jika kinerja karyawan menurun tentunya hal tersebut akan berimbas pada perusahaan seperti banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, ini akan merugikan perusahaan dan tidak dapat dibiarkan terus menerus terjadi. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan menyusun berbagai strategi untuk menghindari resiko terjadinya penurunan kinerja karyawan. H'Mulkin et al.,( 2021)Kinerja yang buruk akan mempengaruhi perusahaan dalam memenangkan persaingan dan mencapai tujuannya, terutama saat ini bisnis dituntut untuk lebih memaksimalkan pemakaian teknologi yang semakin canggih.

Dampak negatif dari Shift kerja akan terlihat dari terganggunya pola hidup dan pola tidur karyawan. Shift kerja memerlukan banyak waktu untuk beradaptasi karena membutuhkan banyak penyesuaian, seperti waktu tidur, waktu makan dan waktu berkumpul dengan keluarga. Pekerja Shift, khususnya pekerja malam, dapat mengalami beberapa gangguan kesehatan, antara lain: Insomnia, kelelahan, penyakit jantung, tekanan darah tinggi dan gangguan pencernaan. Semua masalah kesehatan ini dikombinasikan dengan tingkat Stress yang tinggi secara otomatis dapat meningkatkan resiko cedera bagi pekerja Shift, terutama di malam hari

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan adalah stress kerja di tempat kerja. Menuiruit hasil yang saya dapat dari wawancara karyawan pada CV.Meidia One Mart Group terkhusus pada bagian admin dan gudang dan Stress kerja yang dialami oleh banyak pekerja adalah karena banyaknya pekerjaan dan jam kerja, sehingga banyak pekerja yang mengeluhkan Stress kerja karena diberikan pekerjaan yang menumpuk dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan itu untuk mereka. tidak jarang uuntuk teiruis beikeirja leimbuir dan puilang terlambat dari waktu yang ditentukan hingga tanpa henti melakukan pekerjaan yang diberikan menyebabkan gangguan mental dan fisik serta keadaan emosional. Untuk mengatasi

permasalahan yang dihadapi manajemen masing-masing divisi diharapkan dapat mengatur jam kerja yang wajar dan tidak selalu memaksa karyawannya untuk terus bekerja.

Adapun yang dapat diketahui dari wawancara di CV. Meidia One Mart Group bahwa tuntutan kerajaan seperti beban kerja yang diberikan terlalu besar melebihi batas kemampuan karyawan dan banyaknya peraturan perusahaan, cerita sering terjadi konflik antara karyawan satu sama lain. Sehingga tidak dapat dihindari dan membuat karyawan merasa stress dan terbebani. Akan tetapi, tuntutan-tuntutan tersebut dijadikan motivasi oleh karyawan untuk meningkatkan sikap disiplin diri dan bekerja keras. Jika Stress kerja berlangsung lama maka akan berdampak efektivitas dan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian *research gap* di atas, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Shift kerja dan Stress Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Media One Mart Group di Makassar

### **Masalah**

1. Apakah Shift Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh Shift kerja dan Stress kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan?

### **Tujuan**

1. Shift Kerja pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
2. Stress Kerja pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh Shift kerja dan Stress kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Pengertian Shift Kerja**

Shift Kerja merupakan suatu sistem pembagian waktu kerja yang dilakukan secara bergantian dalam waktu 24 jam. Shift kerja biasanya diartikan sebagai pergantian atau penetapan jam kerja pada karyawan, pada secara umum, waktu kerja maksimum pekerja di Indonesia adalah 8 jam sehari, biasanya dari jam 8 pagi sampai jam 4 sore.

Menurut Tiyas (2017:26), “Shift kerja diartikan sebagai pekerjaan pada jam tertentu yang diupayakan perusahaan untuk memaksimalkan produktivitas”. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi permintaan konsumen, serta memberi keuntungan Perusahaan seperti, efisiensi kerja dan meminimalkan penambahan jumlah tenaga kerja.

Menurut Suma'mur (2013:23), “Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam”. Dari pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kerja Shift adalah suatu periode waktu yang menuntut tugas kerja pekerja secara teratur, dilakukan secara berkelompok dalam shift selama 24 jam.

### **2. Pengertian Stress Kerja**

Menurut Nasrani (2019 : 72) definisi Stress adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stress kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stress merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Definisi Stress kerja menurut Van Chapo (2020 : 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stress juga dapat diartikan sebagai keadaan yang menimbulkan

ketidakseimbangan fisik dan psikis yang meimpeingaruhi eimosi, proses berpikir dan keadaan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:157) “Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stres ini memanifestasikan dirinya dalam gejala seperti emosi yang tidak stabil dan perasaan cemas, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cinemas, teigang, guiguip, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan..

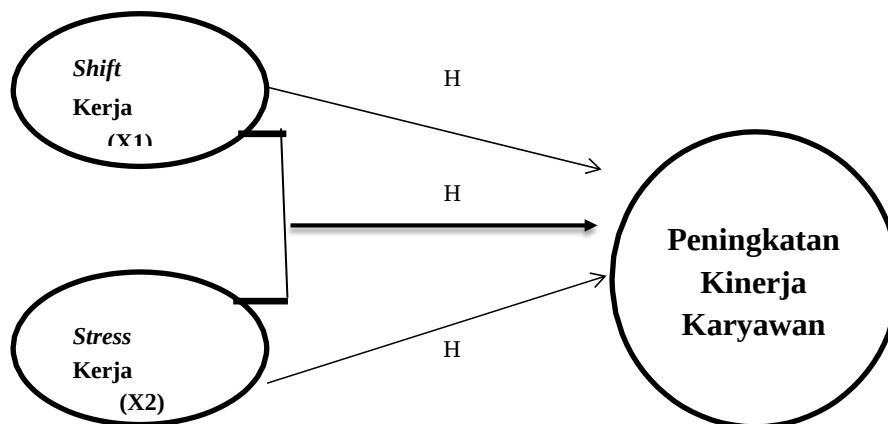
### 3. Pengertian Kinerja Karyawan

Sutrisno (2017:5) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Kaswan (2017:4) Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

### 4. Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pikir



### 5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk suatu masalah sampai dibuktikan dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka, hipotesis penelitian adalah *Shift kerja dan Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

### METODE PENELITIAN

#### Defenisi Operasional Variabel.

*Shift Kerja* merupakan masa yang membutuhkan tenaga karyawan CV. Media One Mart Group..

*Stress Kerja* adalah kondisi yang mempengaruhi emotional siirtää proses berpikir yang dapat merubah kondisi fisik dan psikis karyawan pada CV. Media One Mart Group

*Kinerja Karyawan* adalah kemampuan/skill yang dihasilkan setiap orang untuk meningkatkan kinerja yang baik yang sesuai dengan perannya dalam perusahaan

#### Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Regresi Linier Berganda adalah suatu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara independen (X) dan varibel dependen (Y) Rumus Regresi Linier berganda menurut Sugiyono di dalam (Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, 2022)

$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + \epsilon$ . Dimana:  $Y$  = Variabel dependen;  $\alpha$  = Nilai Konstanta;  $B_1 B_2$  = Koefisien regresi variabel independen ke 1 sampai  $n$ ;  $X_1 X_2$  = Variabel independen ke 1 sampai  $n$ ;  $\epsilon$  = error.

Teknik analisis ini dipilih oleh peneliti karena selain untuk mengetahui pengaruh *Shift* kerja ( $X_1$ ) dan *Stress* Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara *Shift* Kerja dan *Stress* Kerja terhadap Kinerja Karyawan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel – variabel dalam penelitian, antara lain minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Tabel dibawah ini berisi statistik deskriptif dalam penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 80 Karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Deskriptif

| Descriptive Statistics |    |         |         |       |                |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Shift kerja            | 80 | 25      | 40      | 34.94 | 3.440          |
| Stress Kerja           | 80 | 29      | 55      | 41.29 | 7.102          |
| Kinerja Karyawan       | 80 | 18      | 40      | 32.49 | 4.137          |
| Valid N (listwise)     | 80 |         |         |       |                |

Data output SPSS tersebut menunjukkan jumlah data observasi ( $N$ ) sebanyak 80 responden. Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap *Shift* Kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 25, nilai maksimum sebesar 40, mean (rata-rata) sebesar 34.94 dengan standar deviasi 3.44, sehingga dapat disimpulkan bahwa standar deviasinya (3.44) kurang dari nilai mean (34.94), sehingga tidak terjadi outliers pada data.

Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap *Stress* Kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 29, nilai maksimum sebesar 55, mean (rata-rata) sebesar 41.29 dengan standar deviasi 7.10, sehingga dapat disimpulkan bahwa standar deviasinya (7.10) kurang dari nilai mean (41.29), sehingga tidak terjadi outliers pada data

Hasil analisis dengan menggunakan statistika deskriptif terhadap Kinerja karyawan nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 40, mean (rata-rata) sebesar 32.49 dengan standar deviasi 4.14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa standar deviasinya (4.14) kurang dari nilai mean (32.49), sehingga tidak terjadi outliers pada data.

### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

| Variabel             | Pernyataan | (r) hitung | (r) tabel | Keterangan |
|----------------------|------------|------------|-----------|------------|
| Sift Kerja (X1)      | X1.1       | 0.590      | 0.217     | Valid      |
|                      | X1.2       | 0.546      | 0.217     | Valid      |
|                      | X1.3       | 0.635      | 0.217     | Valid      |
|                      | X1.4       | 0.664      | 0.217     | Valid      |
|                      | X1.5       | 0.715      | 0.217     | Valid      |
|                      | X1.6       | 0.689      | 0.217     | Valid      |
|                      | X1.7       | 0.711      | 0.217     | Valid      |
|                      | X1.8       | 0.671      | 0.217     | Valid      |
| Stres Kerja (X2)     | X2.1       | 0.667      | 0.217     | Valid      |
|                      | X2.2       | 0.560      | 0.217     | Valid      |
|                      | X2.3       | 0.450      | 0.217     | Valid      |
|                      | X2.4       | 0.546      | 0.217     | Valid      |
|                      | X2.5       | 0.606      | 0.217     | Valid      |
|                      | X2.6       | 0.445      | 0.217     | Valid      |
|                      | X2.7       | 0.721      | 0.217     | Valid      |
|                      | X2.8       | 0.700      | 0.217     | Valid      |
|                      | X2.9       | 0.694      | 0.217     | Valid      |
|                      | X2.10      | 0.735      | 0.217     | Valid      |
|                      | X2.11      | 0.747      | 0.217     | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1        | 0.673      | 0.217     | Valid      |
|                      | Y.2        | 0.585      | 0.217     | Valid      |
|                      | Y.3        | 0.708      | 0.217     | Valid      |
|                      | Y.4        | 0.720      | 0.217     | Valid      |
|                      | Y.5        | 0.764      | 0.217     | Valid      |
|                      | Y.6        | 0.459      | 0.217     | Valid      |
|                      | Y.7        | 0.760      | 0.217     | Valid      |
|                      | Y8         | 0.631      | 0.217     | Valid      |

Dari hasil data tersebut dengan menggunakan SPSS 18 for windows. Di Dalam data tersebut terdapat r hitung > r tabel (0.217) yang artinya bahwa setiap pertanyaan untuk masing-masing variable seperti sift kerja, stress kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk dilakukan analisis selanjutnya.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

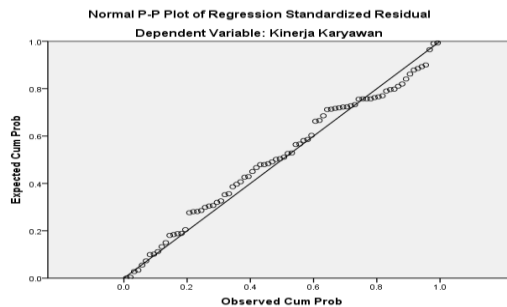
Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai hitung cronbach's alpha, jika nilai hasil hitung cronbach's alpha > 0,600 Reliabilitas dapat diterima. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut :

| Variabel         | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|------------|
| Shift Kerja      | 0.808            | 8          | Reliabel   |
| Stress Kerja     | 0.850            | 11         | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0.806            | 8          | Reliabel   |

Dari data variabel diatas dapat dilihat bahwa data variable memperoleh nilai Cronbach's Alpha yang dimana Shift Kerja memiliki nilai 0.808, variable Stress Kerja sebesar 0.850 dan kinerja karyawan sebesar 0.806. Dengan demikian instrument pada pernyataan pada kuesioner penelitian dianggap reliable. Dimana Cronbach's Alpha > 0,7 maka dapat diketahui bahwa data diatas valid.

### 3 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas



Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa data plotting (titik-titik) mengikuti garis lurus pada diagram P-Plot, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal

#### 2. Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)   | 9.943                       | 3.770      |                           | 2.637 | .010 |                         |       |
|                           | Shift kerja  | .344                        | .122       | .286                      | 2.830 | .006 | .772                    | 1.295 |
|                           | Stress Kerja | .255                        | .059       | .438                      | 4.331 | .000 | .772                    | 1.295 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa Variabel Shift Kerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,772 > 0,100 dan nilai VIF 1,295 < 10,00. Variabel Stress Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,772 > 0,100 dan nilai VIF 1,296 < 10,00. Kesimpulan dari hasil uji multikolinearitas adalah tidak ada gejala multikolinearitas.

### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil Uji T parsial maka persamaan yang dibuat sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,943 + 0,344X_1 + 0,255X_2 + e$$

$\alpha = 9,943$  merupakan nilai konstanta yang artinya ketika item mengungkapkan (Shift Kerja, Stress Kerja, dan kinerja karyawan) memiliki nilai nol, maka nilai variable Y kinerja karyawan tidak berubah dan tetap sebesar 9,943.

$\beta_1 = 0,344$  nilai koefisien pada variabel Shift Kerja artinya berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dimana apabila Shift Kerja yang dimiliki karyawan semakin besar, maka kinerja karyawan CV. Media One Mart Group akan meningkat.

$\beta_2 = 0,255$  nilai koefisien pada variabel Stress Kerja artinya berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dimana apabila Stress Kerja yang dimiliki karyawan semakin besar, maka kinerja karyawan CV. Media One Mart Group.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji-t (Parsial)

| Coefficients |              |                             |            |                           |       |
|--------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model        |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
|              |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1            | (Constant)   | 9.943                       | 3.770      |                           | 2.637 |
|              | Shift kerja  | .344                        | .122       | .286                      | 2.830 |
|              | Stress Kerja | .255                        | .059       | .438                      | 4.331 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Apabila angka probabilitas signifikan  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dan apabila angka dari probabilitas signifikan  $> 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

#### A. Uji hipotesis 1 (Shift Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan Shift Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.006, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Shift berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### B. Uji Hipotesis 2 (Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan Stress Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Uji t juga bisa menggunakan perhitungan antara  $T_{\text{tabel}}$  dan  $T_{\text{hitung}}$  dalam dasar pengambilan keputusan. Menurut (Sujarweni, 2017), jika nilai  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$  maka artinya variabel independen ( $X$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Rumus perhitungan  $T_{\text{tabel}}$  adalah  $T_{\text{tabel}} = (a/2; n-k-1) = (0,05/2; 80-3-1) = (0,025; 76) = 1,992$ .

Nilai t hitung pada variabel Shift Kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,830 artinya nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,992, variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 4,331 artinya nilai t hitung lebih besar dari nilai t Tabel 1,992, Kesimpulan dari hasil t adalah variabel independen Shift Kerja ( $X_1$ ), dan Stress Kerja ( $X_2$ ), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) karena memiliki t hitung lebih besar dari 1,992.

### b. Uji-F (Simultan)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji f menurut (Annisa & Ghozali, 2020) jika nilai memiliki nilai signifikan  $< 0,05$  maka arti variabel independen (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Hasil dari uji F dapat dilihat sebagai berikut

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |        |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | Sig.   |
| 1                  | Regression | 531.202        | 2  | 265.601     | 24.917 |
|                    | Residual   | 820.786        | 77 | 10.660      |        |
|                    | Total      | 1351.988       | 79 |             |        |

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Shift kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikan 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa Variabel independen Shift Kerja ( $X_1$ ) dan Stress Kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F juga bisa berdasarkan dengan nilai hitung dan tabel. Menurut (Sujarweni, 2017), jika nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka artinya Variabel Independen ( $X$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Rumus  $F_{\text{tabel}}$  yaitu  $F_{\text{tabel}} = (k; n-k) = (3 : 80-3)$

= (3 ; 77) = 2,72. Kesimpulan dari uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$   $2,92 > 2,72$  maka artinya variabel independen Shift Kerja (X1), dan Stress Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

#### 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) Klasifikasi koefisien determinasi itu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Hasil uji Koefisien determinasi dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .627 <sup>a</sup> | .393     | .377              | 3.265                      |

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Shift kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditemukan hasil sebesar 0.393, berdasarkan interval antara 0– 0.049. dari hasil tersebut maka dapat ditafsirkan bahwa hubungan variabel independen (Shift Kerja dan Stress Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) memiliki tingkat hubungan lemah.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Shift Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang ditunjukkan uji parsial adalah Shift Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 dimana hal tersebut lebih kecil dari tingkat koefisien yang diharapkan sebesar 5% (0,05). Artinya, dapat disimpulkan bahwa Shift Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau Hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak..

Hal itu menunjukkan bahwa apabila perusahaan menggunakan pembagian waktu Shift kerja yang baik maka pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai karyawan semakin baik. Dengan baiknya sistem rotasi yang digunakan membuat karyawan dapat mengatur pola hidupnya dengan cukup baik. Berbeda bila perusahaan menggunakan sistem rotasi yang cepat dan rumit maka pola kerja karyawan cenderung akan mengalami kesulitan dalam mengatur waktu sehingga dapat memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja.

Pembagian Shift kerja yang cepat, akan menyebabkan tingkat potensi karyawan semakin buruk. Rotasi Shift yang terlalu cepat membuat karyawan CV. Media One Mart Group tidak cukup waktu untuk menyesuaikan pola hidupnya. Semakin lambat pembagian Shift kerja yang diberlakukan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan CV. Media One Mart Group. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wulandari dan Adiputra (2014) bahwa Shift kerja mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan gangguan tidur yang memperburuk kinerja pramuniaga. Adapun jika dilihat dari struktur organisasi dari CV. Media One Mart Group, perusahaan ini mempunyai banyak divisi yang mengharuskan adanya pembagian shift pada masing-masing divisi.

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian, teori yang mendukung dan penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa Shift Kerja berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa semakin meningkatnya Shift Kerja maka akan meningkatkan pula

Kinerja Karyawan namun, Shift kerja yang terlalu panjang akan mengalami gangguan kesehatan bagi karyawannya.

## **2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis yang ditunjukkan uji parsial adalah Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana hal tersebut lebih besar dari tingkat koefisiensi yang diharapkan sebesar 5% (0,05). Artinya, dapat disimpulkan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, atau Hipotesis dua (H<sub>2</sub>) diterima dan (H<sub>0</sub>) ditolak.

Oleh karena itu, hasil dari penelitian yang dilakukan dengan uji t dan juga sesuai dengan jawaban dari responden pada CV. Media One Mart Group, menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat menghambat kinerja perusahaan. Karyawan dengan tingkat stress kerja yang tinggi akan berakibat buruk terhadap pekerjaannya dan sangat beresiko terhadap perusahaan karena tidak diimbangi dengan tanggung jawab serta nilai-nilai untuk melaksanakan semua peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Karyawan yang sering mengalami stress kerja tidak dapat mengatur waktu serta adanya desakan waktu, adanya tekanan yang berlebihan seperti tumpukan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Irwan (2017), Hardianti Husain (2019), dan penelitian yang dilakukan oleh Arien Ramanta (2021) yang menyatakan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini didasari dengan teori yang dikemukakan oleh Van Chapo (2020 : 37) yaitu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya..

## **3. Pengaruh Shift Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis penelitian melalui uji F secara simultan dan berdasarkan F<sub>hitung</sub> dan F<sub>tabel</sub> menunjukkan bahwa Shift Kerja (X<sub>1</sub>), dan Stress Kerja (X<sub>2</sub>), memiliki nilai koefisiensi sebesar  $0,00 < 0,05$  yang artinya kedua variabel memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil perbandingan antara F<sub>hitung</sub> dan F<sub>tabel</sub> menunjukkan bahwa  $2,92 > 2,72$  maka artinya F<sub>hitung</sub> lebih besar dari F<sub>tabel</sub>. Kesimpulan yang didapat adalah variabel independen shift kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Return Saham atau Hipotesis tiga (H<sub>3</sub>) diterima

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Shift Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif atau Hipotesis satu (H<sub>1</sub>) diterima. Hal tersebut ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 dimana hal tersebut lebih kecil dari tingkat koefisien yang diharapkan sebesar 5% (0,05)..
2. Pengaruh Stress Kerja atau Hipotesis dua (H<sub>2</sub>) diterima. Hal tersebut ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana hal tersebut lebih kecil dari tingkat koefisiensi yang diharapkan sebesar 5% (0,05).
3. Shift Kerja dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau Hipotesis tiga (H<sub>3</sub>) diterima

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dari hasil penelitian ini disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi CV. Media One Mart Group hasil analisis pada variabel Shift kerja masih dalam kategori sedang. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat mengatur sistem Shift kerja dengan lebih baik dan diharapkan dapat mengontrol kepribadian dari tiap karyawan. Apabila ada karyawan yang memiliki tingkat stress yang tinggi, pihak perusahaan memberikan masukan dan motivasi-motivasi agar karyawan tersebut tingkat stresnya bisa menurun.
2. Bagi karyawan CV. Media One Mart Group harus lebih bisa mengontrol tingkat stresnya agar tidak berdampak buruk pada kinerjanya di perusahaan. Karyawan harus lebih dapat memaksimalkan pelayanan kepada pelanggan. Keterbukaan karyawan dengan atasan harus lebih ditingkatkan.
3. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV. Media One Mart Group. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang Shift kerja dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan, agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- (Arianto & Puspita, 2019; Biru et al., 2016; Chandra et al., 2015; Edy, 2016; Ellyzar et al., 2017; Eryuda & others, 2017; Fauziah, 2018; Ghozali, 2016; Hasibuan, 2007; Irwan, 2017; Lantara & Nusran, 2019; Lubis & Bambang Hermanto, 2018; Rismawati et al., 2018; Sedarmayanti, 2017; Siagian, 2003; Suma'mur, 2013; Vanchapo & MKes, 2020) Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, M. F. F. (2022). No Title2, להכין קשה לראות את מה שבאמת לנגד העיניים (8.5.2017), 2005–2003.
- Arianto, D., & Puspita, A. D. (2019). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Journal Of Industrial And Systems Optimization. *Doi: Http://Dx. Doi. Org/10.51804/Jiso. V2il*, 23–28.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). *Analisis faktor-faktor stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang)*. Brawijaya University.
- Chandra, P. A., Theofila, F. A., & Wijaya, S. (2015). Analisa Dampak Perbedaan Shift Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Pada Karyawan Shift Pagi, Shift Siang, Dan Shift Malam Di Hotel Di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 3(2), 70–85.
- Edy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Ellyzar, N., Yunus, M., & others. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35–45.
- Eryuda, F., & others. (2017). *Hubungan Shift Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung*.
- Fauziah, H. (2018). *Pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ewindo Rancaekek*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*.
- Irwan, M. (2017). *Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao*.

- Industri Di Kota Makasar. *Skripsi. UIN Alauddin Makassar.*
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Lubis, Y., & Bambang Hermanto, E. E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*.
- Rismawati, S. E., Mattalata, S. E., & others. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*, 64.
- Siagian, P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia jakarta: Bumi Askara*.
- Suma'mur, P. K. (2013). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*, Edisi Kedua. *Jakarta: CV. Agung Seto*.
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.