

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan untuk melakukan pencapaian, di era globalisasi ini setiap perusahaan memiliki berbagai cara untuk mencapai hasil yang maksimal. Dengan memanfaatkan beberapa sumber daya yang ada itu adalah cara perusahaan mencapai tujuan. Mangkunegara (2016) juga berbicara bahwa ada beberapa sumber daya yang penting yang terletak di dalam perusahaan yakni dengan menunjukkan keunggulan perusahaan dan cara bersaing dan bagaimana cara mereka mengelola untuk mendapatkan hasil yang baik. Berhasil tidaknya pencapaian dalam suatu perusahaan juga bisa ditentukan oleh sumber daya manusia atau karyawan.

Sumber daya manusia atau karyawan sebagai tenaga itu adalah harapan untuk mencapai hasil kinerja yang baik. Upaya meningkatkan produktivitas bukanlah dengan cara bekerja keras, tetapi bekerja cerdas.¹ Karyawan yang memiliki pendidikan serta pelatihan dalam kinerja itu bisa menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan.

Mangkunegara (2016) juga berbicara bahwa kinerja mempunyai arti yakni prestasi kerja dan aktual performance atau bisa disebut dengan pencapaian aktual yang dimiliki seseorang. Mempunyai pekerja yang memiliki memiliki penghargaan atau prestasi bisa membantu mencapai tujuan perusahaan. Selain bisa meningkatkan produktivitas karyawan, seorang pekerja

¹ I Made Adi Prabawa, "Meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemberdayaan, kerja sama diperusahaan jasa", E Jurnal Management unud, Vol.7, No.1, 2018.

dapat bermanfaat bagi perusahaan tempat mereka bekerja, dan meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan. Disiplin pada hubungan kerja tidak lepas dari semangat, mencapai keadaan yang harmonis antara pemimpin kerja dan rekan kerja bisa menjadikan kinerja lebih optimal dan dapat bertindak secara inovatif². Untuk mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat dari pekerja yang mempunyai semangat tinggi. Hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang di berikan oleh perusahaan untuk dilakukan ini belum bisa di kerjakan secara optimal, hal ini bisa membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Rotasi pekerjaan merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin dan hanya mengerjakan satu hal yang sama dalam waktu yang lama tentunya dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dimana semangat kerja dan kegairahan kerja akan menurun. Namun yang terjadi dilapangan ditemukan banyak banyak keluhan karyawan mengenai rotasi kerja, antara lain mengenai rentang waktu rotasi kerja, rotasi yang kurang menyeluruh, tuntutan keberagaman keterampilan serta kesulitan. Terkait dengan rotasi kerja tentunya karyawan akan menghadapi tugas-tugas baru dan hal ini biasanya menimbulkan stres kerja. Tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stres kerja. Minimnya pemberian pekerjaan

² Faisal Amir, Mohamad “ *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Penilaian Kinerja di Perusahaan*”. (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2015).

kepada karyawan juga sering menimbulkan kecemasan dan rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaan mereka saat ini.

Rendahnya kinerja juga maaih di alami oleh SPBU Mayangkara Group dikarenakan SPBU yang di buka selama 24 jam non stop membuat kinerja karyawan harus bekerja secara *shift*. Permasalahan yang sering ditemui oleh para karyawan yang bekerja *shift* sore adalah kurangnya waktu istirahat saat melakukan pekerjaan pada malam hari. Sering terjadi kelalaian dan kesiagaan dalam bertugas, seperti paling sering ditemui adalah kelalaian memberikan kembalian kepada pelanggan dan kurang maksimal dalam melayani konsumen seperti kurangnya sikap ramah yang diberikan karyawan terhadap pelanggan. Sedangkan karyawan *shift* pagi biasanya sering terlambat masuk kerja dan kurang bersemangat.

Hal ini terlihat dari lambatnya pelayanan yang diberikan karyawan dan kurang sigap dalam melayani konsumen. *Shift* merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada karyawan untuk mengerjakan sesuatu dan biasanya dibagi atas kerja selama 8 sampai 12 jam sehari. Berkenaan dengan hal ini *shift* kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Penggunaan shift menjadi salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien. Tidak semua orang bisa menyesuaikan diri dengan sistem *shift* kerja, *shift* kerja banyak sekali penyesuaian waktu, seperti waktu tidur, waktu makan dan waktu berkumpul bersama keluarga. Indikasi *shift* kerja yang buruk terlihat dari terganggunya pola tidur hingga pola hidup karyawan karena adanya jam kerja *shift*. Supomo (2014) juga mengatakan bahwa *shift* kerja yang kurang sesuai juga bisa membuat kinerja karyawan

menurun seperti kondisi kerja adalah jam kerja yang terdiri atas jam kerja normal dan system *shift* dan hasil penelitian supomo (2014) tentang pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa *shift* kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.³

Upaya untuk meminimalisir dampak buruk dari *shift* kerja pihak perusahaan melakukan perputaran *shift* setiap 1 minggu. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi, upaya perusahaan ini belum bisa optimal karena masih adanya pengaruh buruk dari *shift* kerja.⁴ Meskipun perputaran jadwal dilakukan, kinerja karyawan masih rendah. Dengan tinjauan pustaka terdahulu yang dikerjakan oleh Nurul Hidayah,

Analisis beban kerja terhadap kerja *shift* pagi dan *shift* siang pada pekerja bagian operasional dengan hasil menggunakan metode paired t-tes membuahkan hasil yakni 95% terdapat adanya perbedaan yang signifikan. Kelelahan kinerja ($p=0,027$, dengan beban kerja fisik ($p=0,003$), karuawan disarankan untuk melaksanakan peregangan otot dengan menggerakkan kepala, kaki dan kedua tangan antara bekerja atau keadaan istirahat untuk menjadikan tubuh tidak dalam keadaan statis terlalu lama yang menyebabkan tenaga kerja menjadi lelah.⁵

Faktor kedua yang mengalami penurunan kinerja adalah kelelahan kerja. Kelelahan merupakan masalah yang perlu diperhatikan karena semua kegiatan bekerja yang menyebabkan rasa lelah. Lelah akibat pekerjaan membuat pekerja

³Bunga Putri Arini, "Pengaruh *shift* kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan perawat pada moslem baby day care di Timoho Yogyakarta", Jurnal akmenika vol 18 no 1 April, 2021.

⁴Laelatul Hidayah, "Pengaruh *shift* kerja terhadap manifestasi kelelahan pada pekerja *shift* dibagian weaving PT. Dan liris sukoharjo", Skripsi, 2019.

⁵ Nurul Hidayah, "Analisis Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Antara Shift Pagi Dan Shift Siang Pada Pekerja Di Bagian Operasional", Jurnal Ilmiah Stikes Kendal Volume 2, Oktober 2018.

menurun. Kerja tidak sesuai jadi membuat pencapaian kerja menjadi terhambat. Lelahnya aktifitas bekerja akan menjadikan dampak penurunan produktifitas suatu perusahaan.⁶

Kelelahan kerja karyawan SPBU Mayangkara Group ditunjukkan dengan keadaan kerja yang tidak kondusif. Untuk mengurangi tingkat kelelahan karyawan dengan memberikan cuti bagi karyawan. Untuk mengatasi penurunan keadaan ini perusahaan juga memberikan atau melakukan hal hal yang membuat karyawan menjadi bangkit yakni dengan kegiatan wisata atau outbon setiap enam bulan sekali, hal ini dilakukan untuk menjadikan semua pekerja menjadi fresh. Akan tetapi, kegiatan seperti ini tidak mendapatkan hasil yang di inginkan karena dilihat dari semua pekerja pegawai yang masih menurun dalam melakukan kerja.

Pada saat kelelahan pekerja yang dirasakan karyawan bisa dioptimalkan, maka pegawai/karyawan bisa lebih optimal dan semua pelanggan bisa merasakan kepuasan. Sehingga penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh *shift* dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mayangkara Group. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ini memberi judul Pengaruh *Shift* dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group"

⁶ Cicin Fajar Pratiwi, "Hubungan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Daily Check Di Pt.Kereta Api Daerah Operasi VI Yogyakarta Di Pt Kereta Solo Balapan", *Skripsi*, 2016.

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh *shift* kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Mayangkara Group?
2. Bagaimana pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada SPBU Mayangkara Group?
3. Bagaimana pengaruh *shift* dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada SPBU Mayangkara Group?

C. Tinjauan Penelitian

1. Seberapa besar pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Seberapa besar pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Seberapa besar pengaruh *shift* kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mayangkara Group.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis tentang pengaruh *shift* dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan terutama dibidang psikologi industri dan organisasi.

2. Secara Praktis

- a. Bagi instansi kerja

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi instansi kerja untuk mengetahui hal yang membuat kinerja menurun, sehingga dapat mengurangi dampak penurunan kinerja

b. Bagi karyawan Mayangkara Group

Penelitian ini berguna bagi teman karyawan untuk mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, dengan melakukan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini agar bisa dijadikan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari" oleh Febri furqon artandi 2015, Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan, maka kesimpulanya yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang telah diteliti yang dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja dapat digunakan sebagai indikator peningkatan kinerja individu karyawan. Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,402 ($p < 0,05$; $p = 0,000$). Kontruksi kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan

sebesar (R^2) 0,123. Jadi jika karyawan PT. Merapi Agung Lestari terpenuhi aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dari hasil analisa regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini terjadi karena PT. Merapi Agung Lestari menerapkan sistem pengupahan berdasarkan target kerja yang dicapai karyawan dan penyelesaian menggunakan metode survei.⁷

2. Pengaruh shift kerja dan burnout terhadap perilaku kesehatan dan keselamatan kerja (K3), penelitian yang dilakukan oleh Shara dita miyanti mendapatkan hasil dengan menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik purposive sampling. Subjek dalam penelitian ini adalah 105 orang. Data penelitian dianalisis dengan regresi linier berganda dengan kepercayaan 95% menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan shift kerja terhadap perilaku karyawan K3 dengan koefisien beta = 0,389 nilai t tabel 3,966 > 1,983 dan nilai p = 0,000 ($p < 0,05$); (2) ada dampak negatif dan signifikan burnout terhadap perilaku karyawan K3 dengan koefisien beta = -0,227, nilai t tabel (2,311 > 1,983) dan nilai p = 0,023 ($p < 0,05$); (3) ada dampak nyata dan signifikansi shift kerja dan burnout pada perilaku karyawan K3 diketahui dengan nilai f tabel (21,534 > 3,090) dan nilai p = 0,000 ($p < 0,05$). Artinya semakin tinggi nilai kesesuaian shift kerja dan semakin rendah burnout pada karyawan, semakin tinggi perilaku karyawan K3. Sebaliknya, semakin rendah nilai kesesuaian shift kerja dan semakin

⁶Furqon Artandi, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari", *Skripsi* 2015

tinggi burnout pada karyawan, semakin rendah perilaku K3 karyawan divisi operasi PT X dikabupaten paser.⁸

3. Pengaruh *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja pramuniaga PT circleka indonesia utama cabang yogyakarta, penelitian yang dilakukan oleh pramanos satrio ini mendapatkan hasil dengan menggunakan metode asosiatif kasual dengan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah 175 orang. Pada pengumpulan data penelitian ini dengan wawancara dan kuisisioner dan analisi yang dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda. Pada hasilnya yakni *shift* kerja berpengaruh negatif pada kinerja pramuniaga dengan hasil regresi = - 0,410 dan nilai signifikansi adalah 0,000. Dan signifikansi ini lebih kecil dari 0,001 dan 0,244. Stres juga berpengaruh megatif terhadap kinerja pramuniaga dengan hasil regresi =0,227 dan nilai signifikansi 0,003. *Shift* kerja dan stres kerja juga berpengaruh negatif terhadap kinerja pramuniaga dengan hasil regresi shif kerja = -0,361(*p<0,001 : p= 0,000 dan stres kerja= -0,167 (*p<0,016). Seta kontribusi *shift* kerja dan stres kerja untuk kinerja pramuniaga sebesar 0,123.⁹
4. Peran *shift* kerja di dalam kinerja satpam universitas Islam negeri maulana malik ibrahim malang, penelitian di lakukan oleh Salilatul badriyah ini menggunakan metode kuantitatif. Dan untuk skala psikologisnya terhadap 52 satpam yang melakukan shif kerja. Skala pada

⁷Dita Miyanti,shara,"Pengaruh shift kerja dan burnout terhadap perilaku kesehatan dan keselamatan kerja (K3)", Jurnal psikoborneo, Vol 7, No 1, 2019

⁹ Pramanos Satrio, "Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga Di Pt Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta", *Skripsi* 2015

penelitian ini adalah skala yang mengarah pada beberapa aspek yang dikemukakan oleh maurits widodo. Pada hasil penelitian ini menunjukkan peran positif antara jam kerja dan kinerja dan hasil yang di dapatkan gambaran korelasi positif ($r_{xy} 0,777$). Artinya, peran kinerja dengan *shift* kerja adalah positif signifikan dengan mendapatkan nilai 0,000 dan signifikasinya adalah di bawah 0,05. Hipotesis menyatakan bahwa peran adalah prosentase 77,7 dan daya prediksi untuk pengaruh sebesar 60,4% sementara sisanya dipengaruhi faktor lain sebesar 39,6%.¹⁰

5. Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja pengumpul Tol PT Margautama nusantara kota makasar tahun 2018 yang dilakukan oleh muh. Syamsuri ini bertujuan untuk mengetahui faktor faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja pengumpul Tol PT margautama nusantara kota maksar tahun 2018. Jenis penelitian yang digunakan adalah *analytic observantioanal* dengan rancangan cross sectional, populasi adalah pekerja Tol yang berjumlah 58 orang. Sampel diperoleh dengan menggunakan metode exhaustive sampling. Pengumpulan data menggunakan instrumrn kuisisioner dan reaction timer sebagai alat ukur kelelahan kerja serta oservasi. Pengelolahan data menggunakan SPSS. Analisa data adalah univariate dan bivariat dengan menggunakan uji mantel *haenszel*, penyajian data bentuk table disertai narasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara jenis kelamin ($p= 0,036$), beban kerja fisik ($p=0,001$) dan masa kerja ($p=0,045$) dengan kelelahan kerja berdasarkan status gizi.

¹⁰ Salilatul Badriyah, "Peran *Shift* Kerja Di Dalam Kinerja Satpam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Fakultas Psikologi", *Skripsi* 2016

Sedangkan shif kerja ($p=0,375$) tidak terdapat hubungan dengan kelelahan kerja berdasarkan status gizi. Penelitian ini menyarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan kondisi pekerja yang mengalami kelelahan bekerja serta melakukan rotasi waktu kerja dan bagi pekerja pengumpul Tol lebih memperhatikan asupan gizi agar dapat mengatasi kelelahan saat bekerja.

No	Peneliti	Judul	Perbedaan
1	Febri Furqon Artandi	Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merapi agung lestari	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Beban kerja Analisa data : <ul style="list-style-type: none"> • Analisa dengan menggunakan regresi linier berganda Metode : <ul style="list-style-type: none"> • Pendekatan kuantitatif dengan metode survei
2	Shara Dita Mayanti	Pengaruh shift dan burnout terhadap perilaku kesehatan dan keselamatan kerja K3	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Burnout Variabel terikat : <ul style="list-style-type: none"> • Perilaku kesehatan dan keselamatan kerja

			<p>Metode :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metode kuantitatif dengan menggunakan teknik purposive sampling
3	Pramonos Satrio	Pengaruh <i>shift</i> kerja dan stress kerja terhadap kinerja pramuniaga circleka Indonesia cabang Yogyakarta	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja <p>Analisa data :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisa dengan menggunakan regresi linier berganda
4	Salilatul Badriyah	Peran <i>shift</i> kerja didalam kinerja satpam Universitas Islam negeri maualan malik ibrahim	<p>Variabel terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja satpam <p>Metode dan analisa data :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metode kuantitatif dengan analisa data Korelasi product moment
5	Muh Syamsuri	Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja pengumpul Tol PT margautama nusantara kota Makasar	<p>Metode :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan <i>analytic obsevantional</i> dengan rancangan <i>cross sectional</i> <p>Analisa data :</p>

		tahun 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Univariate dan bivariat dengan menggunakan uji mantel haenszel
--	--	------------	--

1. Perbedaan antara kedua penelitian terletak pada variabel bebas pada penelitian yang dilakukan oleh Febri furqon artandi menggunakan variabel kepuasan kerja dan beban kerja sedangkan dalam penelitian saya menggunakan variabel *shift* dan kelelahan kerja, selain itu penelitian ini menggunakan analisa dengan model regresi linier berganda dan menggunakan metode survei, sedangkan dalam penelitian saya menggunakan asumsi klasik dan uji prasyarat analisis antara lain analisa deskriptif dan uji prasyarat (uji normalitas, linieritas, dan multikolonieritas). Febri melakukan penelitian ini pada tahun 2015 dengan objek penelitian PT. Merapi agung lestari sedangkan penelitian ini saya dilakukan pada tahun 2021 dengan objek penelitian karyawan SPBU Mayangkara Group.

2. Perbedaan antara kedua penelitian terletak pada variabel bebas dan terikat pada penelitian yang dilakukan oleh Shara dita mayanti menggunakan variabel burnout dan variabel terikat perilaku kesehatan dan keselamatan kerja, sedangkan dalam penelitian saya menggunakan variabel *shift* dan kelelahan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu metode penelitian yang dilakukan shara menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik purposive sampling sedangkan dalam penelitian saya menggunakan asumsi klasik dan uji prasyarat analisis antara lain analisa deskriptif dan uji prasyarat analisis (uji

normalitas, linieritas, dan multikolonieritas dan uji t dan f). Shara melakukan penelitian pada tahun 2019 sedangkan saya melakukan penelitian pada tahun 2021.

3. Perbedaan antara kedua penelitian terletak pada variabel bebas pada penelitian yang dilakukan oleh pramonos satrio menggunakan variabel stress kerja dan pada penelitian saya menggunakan variabel kelelahan kerja, selain itu pramonos menggunakan analisa dengan model regresi linier berganda sedangkan dalam penelitian saya menggunakan model regresi linier sederhana dengan menggunakan asumsi klasik dan uji prasyarat analisis. Pramonos melakukan penelitian pada tahun 2015 sedangkan penelitian saya lakukan pada tahun 2021.

4. Perbedaan antara kedua penelitian terletak pada variabel terikat pada penelitian yang dilakukan oleh salilatul badriyah menggunakan variabel terikat kinerja satpam sedangkan dalam penelitian saya menggunakan variabel terikat kinerja karyawan. Selain itu penelitian salilatul menggunakan metode kuantitatif dengan analisa data Korelasi product moment sedangkan dalam penelitian saya menggunakan asumsi klasik dan uji prasyarat analisis antara lain analisa deskriptif dan uji prasyarat analisis (uji normalitas, linieritas, dan multikolonieritas dan uji t dan f). Salilatul melakukan penelitian pada tahun 2016 sedangkan saya melakukan penelitian pada tahun 2021.

5. Perbedaan antara kedua penelitian terletak pada metode penelitian dan analisa data. Pada penelitian yang dilakukan oleh Muh syamsuri menggunakan metode Menggunakan *analytic obsevational* dengan rancangan *cross sectional* dan analisa data dengan univariate dan bivariat dengan menggunakan

uji mantel haenszel. sedangkan dalam penelitian saya menggunakan asumsi klasik dan uji prasyarat analisis antara lain analisa deskriptif dan uji prasyarat analisi (uji normalitas, linieritas, dan multikolonieritas dan uji t dan f). Muh syamsuri melakukan penelitian pada tahun 2016 sedangkan saya melakukan penelitian pada tahun 2021.