

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dari suatu perusahaan, maka diperlukan cara untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan benar secara professional agar terdapat keseimbangan antara keperluan individu karyawan dan keperluan perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan akan benar bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan akan menimbulkan kinerja yang diinginkan pula.

Perusahaan dan sumber daya manusia (SDM) merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika SDM bisa berhasil membawakan kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh juga akan dipetik oleh kedua belah pihak. Seseorang bekerja karena adanya suatu kebutuhan yang ingin dicapainya. Setiap orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada keadaan suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya.

Pembangunan nasional yang telah dilaksanakan sampai saat ini telah banyak menghasilkan kemajuan bagi perusahaan di berbagai bidang dan sektor kehidupan. Selain itu, pembangunan telah banyak memunculkan fenomena baru. Salah satu diantara fenomena itu adalah semakin banyaknya jumlah wanita yang bekerja. Bahkan saat ini banyak perusahaan yang sebagian besar tenaga kerjanya adalah wanita. Jika dulu wanita hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, namun sekarang banyak wanita berpartisipasi dalam dunia kerja. Adanya tuntutan untuk

mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Berikut data jumlah tenaga kerja penduduk berumur 15 tahun keatas yang bekerja menurut kelompok umur dan jenis kelamin di provinsi jawa barat :

Tabel 1.1
Penduduk berumur 15 tahun keatas yang bekerja menurut kelompok umur dan jenis kelamin di Provinsi Jawa Barat
Tahun 2010

Kelompok umur	Pria	Wanita	Jumlah
15-24	1.414.445	992.106	2.406.551
25-24	8.538.663	3.760.271	12.298.934
55+	1.534.499	702.460	2.236.959
Jumlah	11.487.607	5.454.837	16.942.444

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat 2010 (Data diolah peneliti)

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) provinsi jawa barat di atas, jumlah karyawan pada tahun 2010 berdasarkan kelompok umur dan jenis kelamin angkanya mencapai 11.487.607 orang, dan jumlah karyawati tahun 2010 berdasarkan pada kelompok umur dan jenis kelamin jumlahnya mencapai 5.454.837 orang. Berdasarkan data tersebut hampir setengahnya dari jumlah tenaga kerja dikuasi oleh wanita, sehingga hal ini membuktikan bahwa wanita juga berperan penting dalam dunia kerja.

Menurut Budiono dkk (2003), saat melaksanakan pekerjaannya, tenaga kerja wanita perlu mendapatkan perlindungan sehingga terlindung dari segala resiko akibat kerja, kecelakaan, atau penyakit akibat kerja. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 76 yang memuat waktu kerja, cuti haid,waktu melahirkan, perlindungan dari jenis pekerjaan terburuk dan sebagainya. Namun selain itu, tenaga kerja juga berhak mendapatkan derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.

Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawati yaitu sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai pekerja, adanya karir yang tidak berkembang, hubungan yang buruk dengan rekan kerja maupun dengan atasan, ditambah lagi adanya struktur organisasi yang tidak baik, kebijakan yang terlalu kaku, sedikitnya keterlibatan atasan, serta ciri individu dalam menanggapi situasi yang dihadapi, selain itu, tenaga kerja dalam interaksinya dipengaruhi pula oleh hasil interaksi ditempat lain seperti dirumah, di perkumpulan dan sebagainya.

Memiliki karyawan yang berprestasi dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kinerja perusahaan ini di dapat dari kinerja para karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan yang rendah akan membuat perusahaan tersebut kesulitan dalam bersaing dan mencapai tujuannya

Bekerja adalah hal yang harus dilakukan setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Banyak pekerjaan yang dapat dilakukan dengan jam kerja

yang berbeda-beda. Jam kerja, waktu istirahat dan waktu lembur diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan. Di beberapa perusahaan, jam kerja, waktu istirahat dan lembur dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama. Umumnya, batas kerja maksimal tenaga kerja di Indonesia adalah 8jam perhari. Biasanya dimulai dari jam 8 pagi hingga jam 4 sore. Namun, tidak semua pekerja bekerja pada jam tersebut. Ada juga orang yang bekerja pada jam yang kurang menguntungkan, seperti dengan adanya kerja shift.

Banyaknya perusahaan beroperasi lebih dari 8 jam perhari untuk memenuhi kebutuhan pasar dan karena keterbatasan sumber daya atau fasilitas. Konsekuensinya perusahaan harus melakukan shift kerja. Shift kerja adalah periode waktu dimana suatu kelompok pekerja dijadwalkan bekerja pada waktu jam kerja tertentu.

Indikasi shift kerja yang buruk terlihat dari terganggunya pola tidur hingga pola hidup pekerja karena adanya shift. Permasalahan yang sering ditemui oleh para pekerja selama bekerja shift malam adalah kurangnya waktu istirahat saat melakukan pekerjaan malam hari, kurangnya konsentrasi saat bekerja hal ini menyebabkan kinerja yang kurang optimal.

Faktor penurunan kinerja yang kedua adalah stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang, tekanan atau ketegangan yang dihadapi karyawan akan mempengaruhi emosi, pikiran, serta kondisi keseluruhan dari karyawan tersebut, seperti faktor interpersonal, pengembangan karir dan

hubungan interpersonal. Kemudian stres yang berasal dari organisasi yang terjadi karena desain struktur organisasi, kondisi dan situasi pekerjaan juga ketidakjelasan peran. Stres sering kali menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi kinerja. Akan tetapi, stres juga merupakan peluang bila stres itu memberikan kesempatan perolehan yang potensial.

Untuk memperkuat indikasi menurunnya kinerja karyawan, peneliti melakukan wawancara kepada 30 responden secara langsung, untuk mengetahui faktor menurunnya kinerja karyawan PT Ewindo Rancaekek.

Tabel 1.2

Faktor menurunnya kinerja karyawan PT Ewindo Rancaekek

Faktor menurunnya kinerja karyawan	Jumlah responden
Stres kerja	14
Jam kerja shift	7
Lingkungan sosial	5
Hubungan dengan atasan	2
Motivasi kerja	2

Sumber : hasil wawancara 30 karyawan PT Ewindo Rancaekek

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa faktor stres kerja memperoleh posisi tertinggi yaitu sebanyak 14 jawaban. Kemudian posisi kedua ditempati oleh jam kerja shift sebanyak 7 jawaban. Jawaban lainnya adalah karena lingkungan sosial, hubungan dengan atasan dan motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja dan shift jam kerja shift.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Ewindo-Rancaekek)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di definisikan sebagai berikut :

1. Terganggunya pola hidup karyawan akibat tingginya perputaran shift.
2. Kurangnya waktu istirahat pekerja wanita shift malam.
3. Beban kerja yang tinggi.
4. Kurangnya konsentrasi bekerja pada pekerja shift malam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan dalam pertanyaan apakah terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.EWINDO dimana dari rumusan ini dikembangkan tiga pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ewindo-Rancaekek ?
2. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ewindo-Rancaekek ?
3. Seberapa besar pengaruh shift kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Ewindo-Rancaekek ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah terkait penelitian pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan terdapat beberapa tujuan dari penelitian tersebut, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ewindo-Rancaekek.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ewindo-Rancaekek.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh shift kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ewindo-Rancaekek.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- 1) Bagi penulis, penelitian ini menambah ilmu, pengalaman dan pengetahuan mengenai pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Serta menambah pengalaman dalam pemikiran membuat usulan penelitian yang baik.
- 2) Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, dapat dijadikan referensi untuk mahasiswa lain khususnya mahasiswa jurusan manajemen yang ingin menggunakan penelitian yang sama dengan memberikan informasi yang lebih baik.

2. Kegunaan Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dan masukan kepada semua peneliti baik Instutut Pemerintahan maupun

Perusahaan mengenai shift kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja

Shift kerja yaitu pembagian waktu jam kerja yang dibagi menjadi 3 yaitu shift kerja pagi, siang dan malam. Shift kerja menurut Kuswadi (2009) semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan jam kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Apabila perusahaan menggunakan pembagian waktu shift kerja lambat maka pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai akan semakin baik, lambatnya sistem rotasi yang digunakan membuat karyawan dapat mengatur pola hidupnya dengan baik. Sehingga shift kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

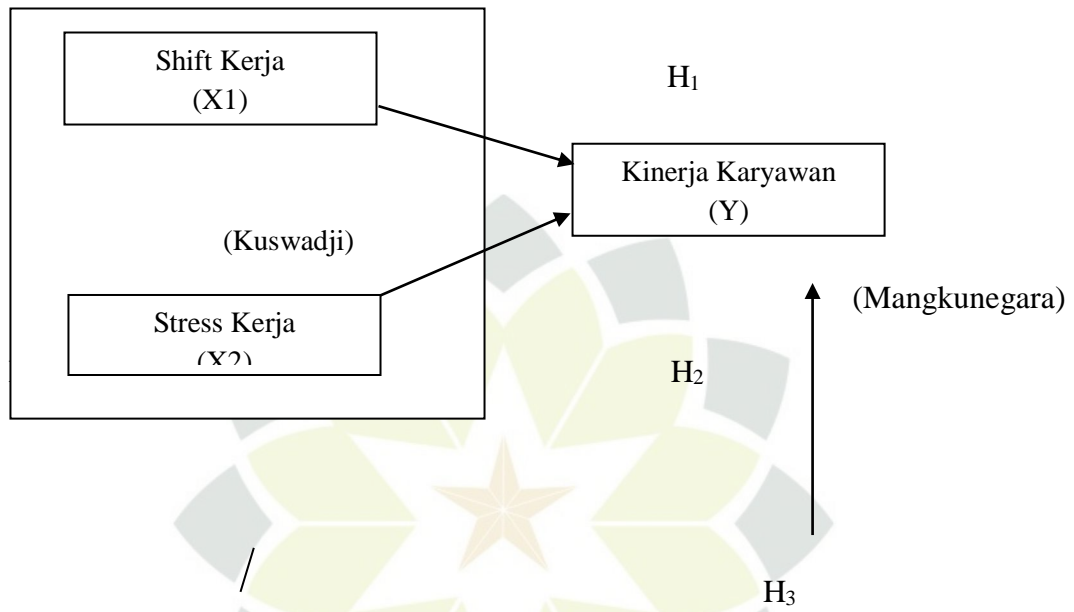
Stres kerja yang dapat diatasi dengan baik oleh karyawan akan menimbulkan efek positif bagi kinerja karyawan itu sendiri. Stres Kerja menurut Robbins (2006) adalah kondisi yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu, dari melakukan apa yang sangat diinginkannya sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. Ketika pembagian waktu kerja mengganggu ritme pola hidup karyawan sehari-hari, akan menyebabkan emosi tidak stabil, tidak bisa rileks, mudah panik, yang menyebabkan stres kerja yang

optimal. Karyawan yang dapat mengontrol stres kerjanya dengan baik akan mempunyai kinerja yang baik. Semakin sedikit gejala perilaku stres, gejala psikologis dan tuntutan tugas yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Bisa dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara shift kerja terhadap kinerja. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Triana Megawati Supomo (2014) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara shift kerja terhadap kinerja, kemudian diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan Tommy Meilitza (2009) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stres terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Nining Yuningsih(2017) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah diatas , maka kerangka pemikiran ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Gambar 1.1

Model Kerangka Pemikiran

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Analisis perbandingan		Hasil penelitian
			Perbedaan	Persamaan	
1	Maqfiranti (2014)	Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport Makasar)	Menggunakan Uji Normalitas	Variabel terikat (Y) sama	Tidak signifikannya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t-hitung < dari pada t-tabel; dimana nilai t-hitung untuk variabel stres kerja (X1) sebesar 0,790 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,688 dengan nilai tingkat signifikan 0,435
2	Tommy Meilitza (2009)	Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Jumlah sampel yang berbeda	Menggunakan sampel acak	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ATC MATSC

3	Ira Filanisa (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Jam Kerja Shifting Terhadap Kinerja Karyawan PT.Infomedia Solusi Humanika Bandung	Jumlah sampel yang berbeda	Menggunakan metode penelitian deskriptif.	Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja dan jam kerja shifting mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh kepada kinerja. Begitu juga jam kerja shifting berpengaruh terhadap kinerja.
4	Triana Megawati Supomo (2014)	Pengaruh Shift Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan	Jumlah sampel yang berbeda	Variabel Terikat (Y) yang sama	Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara shift kerja terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil analisis independent sample test dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
5	Hulaifah Gaffar (2012)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK Kantor wilayah Makasar	Jumlah sampel yang berbeda	Menggunakan Uji regresi linier berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
6	Andri Satriadi Firmana,	Hubungan Shift Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan Bagian	Jumlah sampel yang berbeda	Menggunakan analisis regresi berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa adanya hubungan antara shift kerja dan stres kerja terhadap

	Wadodo Hariyono (2011)	Operation PT.NEWMONT Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat			karyawan di PT.NEWMONT Nusa Tenggara di Kabupaten Sumba Barat.
7	Nining Yuningsih (2017)	Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja pada PT.Kinocare Era Kosmetindo	Jumlah sampel yang berbeda	Menggunakan analisis regresi berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kinocare Era Kosmetindo
8	Aldy Rinaldy	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Global Quality Indonesia Bandung.	Jumlah variabelnya.	Menggunakan analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,465 atau 46,5%.

G. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis berasal dari bahasa Yunani *hypo* = di bawah *thesis* = pendirian, pendapatan yang ditegakan, kepastian.

Hipotesis I

H₁ : Terdapat pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ewindo-Rancaekek.

Hipotesis II

H₁ : Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ewindo-Rancaekek

Hipotesis III

H₁ : Terdapat pengaruh shift kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ewindo-Rancaekek