

# PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI VARIABEL KELELAHAN DAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT M.I

Dony Arianto<sup>1</sup>, Asri Dwi Puspita<sup>2</sup>

e-mail : [donyariant01@gmail.com](mailto:donyariant01@gmail.com), [asripuspita85@dosen.umaha.ac.id](mailto:asripuspita85@dosen.umaha.ac.id)

Teknik Industri, Fakultas Teknik  
Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia

## ABSTRAK

Semua perusahaan pasti ingin memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi, begitu pula dengan PT M.I Kinerja karyawan yang baik akan ditunjukkan dengan adanya prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang baik di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti Beban kerja, Kelelahan kerja dan Shift Kerja yang di atur dan di jalankan dengan baik. Dalam rangka Peningkatan kinerja inilah PT M.I perlu untuk mengetahui Faktor mana sajakah yang Paling berpengaruh dan dominan dalam pencapaian Kinerja yang baik. Penelitian ini lebih bersifat deskriptif yang berfokus pada analisis korelasi dengan penggunaan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan tools SmartPLS sebagai alat yang diharapkan dapat membantu PT M.I dalam menganalisis hasil dan menentukan strategi yang akan di lakukan demi meningkatkan kinerja karyawannya. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuisioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) maka diketahui bahwa variabel Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban dan kelelahan kerja yang berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini tentunya bisa digunakan sebagai acuan oleh PT M.I dalam meningkatkan kinerja karyawannya pada masa yang akan datang.

Kata Kunci : *Shift Kerja, Kelelahan Kerja, Beban Kerja, Kinerja, SmartPLS.*

## PENDAHULUAN

Permintaan pasar yang tinggi akan suatu produk membuat perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk memenuhi tuntutan tersebut. karena semakin banyak penjualan produk maka hasil atau untung yang didapatkan tentunya juga semakin banyak maka tak jarang perusahaan harus beroperasi penuh selama 24 jam *non - stop* demi memenuhi target produksi dan permintaan pasar yang tinggi. Tuntutan *efisiensi* dan demi meminimalkan *cost* maka perusahaan harus bijak dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, semakin tingginya tuntutan gaji karyawan membuat perusahaan harus meminimalkan jumlah pekerja yang digunakan.

Menerapkan sistem kerja secara shift adalah cara yang paling sesuai diterapkan bagi perusahaan yang menjalankan produksinya secara penuh selama 24 jam *non - stop*. Cara ini dilakukan karena perusahaan diuntungkan dengan tetap dapat menjalankan produksinya secara penuh dan dapat meminimalkan jumlah pekerja yang dipakai. Cara ini memang menguntungkan bagi perusahaan tetapi juga mempunyai dampak yang tidak baik bagi pekerja yang terlibat di dalam sistem kerja shift, karena sistem kerja shift dapat menimbulkan

beban kerja, kelelahan serta menurunnya kinerja pada pegawai. Hal ini disebabkan karena didalam sistem kerja secara shift pekerja dituntut harus bisa beradaptasi dengan pembagian waktu kerja secara rotasi pagi, siang dan malam, jam kerja yang tidak teratur serta waktu kerja yang panjang.

Sistem shift kerja biasanya dibagi 3 macam yaitu sistem kerja 2 shift adalah waktu kerja yang terbagi menjadi 2 bagian waktu yaitu pagi dan sore yang dimulai pukul (07.00 - 15.00) dan pukul (15.00 - 23.00), sistem kerja 3 shift adalah waktu kerja yang terbagi menjadi 3 bagian waktu yaitu pagi, sore dan malam hari dimulai pukul (07.00 - 15.00), (15.00 - 23.00) dan (23.00 - 07.00) yang ketiga adalah sistem non shift atau normal yaitu waktu kerja yang dilakukan hanya pada pagi sampai sore hari saja dimulai pukul (08.00 - 16.00).

Berdasarkan dari latar belakang diatas penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel shift kerja terhadap variabel kelelahan, variabel beban kerja terhadap variabel kinerja pada karyawan PT.MI pada bagian produksi dan variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.MI pada bagian produksi.

**METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini yang pertama adalah menentukan jumlah sampel dari total populasi yang diambil untuk menentukan jumlah kuesioner yang akan diberikan kepada responden, kemudian uji validitas dan reliabilitas kuesioner setelah dinyatakan valid dan reliabel lanjut ke tahap pengolahan data menggunakan *SmartPLS* kemudian diambil kesimpulan. Jumlah populasi dari penelitian ini adalah 135 responden dan sampel yang diambil dari penelitian ini berjumlah 100 responden berdasarkan perhitungan rumus slovin.

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk menguji valid atau tidaknya data dari hasil rekapitulasi kuesioner dengan software SPSS. Setelah semua data dari hasil rekapitulasi kuesioner dinyatakan valid dan reliabel maka dilanjutkan dengan metode analisis data menggunakan *SmartPLS*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Perumusan Hipotesis**

H1 : Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja.

H2 : Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja.

H3 : Kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H4 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H5 : Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

**Kategori Jenis Kelamin Responden**

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase(%)
Pria	52	52
Wanita	48	48
Total	100	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel di atas dapat diketahui yang menjadi responden paling banyak adalah berjenis laki - laki yaitu berjumlah 52.0 % sedangkan responden perempuan berjumlah 48.0 %. Dengan jumlah total responden 100%

**Kategori Usia Responden**

Tabel 2. Usia Responden

Umur	Jumlah	Prosentase (%)
25	2	2
26	1	1

28	9	9
29	6	6
30	12	12
31	1	1
32	15	15
33	6	6
34	15	15
35	9	9
36	11	11
38	4	4
40	8	8
42	1	1
Total	100	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia 20 – 25 tahun keatas sebanyak 2 orang (2%), responden dengan usia 25 – 30 tahun sebanyak 28 orang (28%), responden dengan usia 30 – 35 tahun sebanyak 46 orang (46%), responden dengan usia 35 – 40 tahun sebanyak 23 orang (23%), dan responden dengan usia 40 > sebanyak 1 orang (1%). Dalam hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 30 – 35.

**Kategori Masa Kerja Responden**

Tabel 3. Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
10	10	10
11	5	5
12	14	14
13	6	6
14	4	4
15	5	5
16	4	4
18	4	4
20	1	1
21	1	1
22	1	1
23	1	1
5	4	4
6	10	10
7	6	6
8	14	14
9	10	10
Total	100	100

Sumber: Data Kuesioner

Dari tabel masa kerja di atas dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja 10 tahun sebanyak 10 orang (10%), masa kerja 11 tahun sebanyak 5 orang (%), masa kerja 12 tahun sebanyak 14 orang (5%), masa kerja 13 tahun sebanyak 6 orang (%), masa kerja 14 tahun sebanyak 4 orang (4%), masa kerja 15 tahun sebanyak 5 orang (%), masa kerja 16 tahun sebanyak 4 orang (%), masa kerja 18 tahun sebanyak 4 orang (4%), masa kerja 20 tahun sebanyak 1 orang (1%), masa kerja 21 tahun sebanyak 1 orang (1%), masa kerja 22 tahun sebanyak 1 orang (1%), masa kerja 23 tahun sebanyak 1 orang (1%), masa kerja 5 tahun sebanyak 4 orang (4%), masa kerja 6 tahun sebanyak 10 orang (10%), masa kerja 7 tahun sebanyak 6 orang (6%), masa kerja 8 tahun sebanyak 14 orang (14%), masa kerja 9 tahun sebanyak 10 orang (10%).

**Kategori Pendidikan Terakhir Responden**

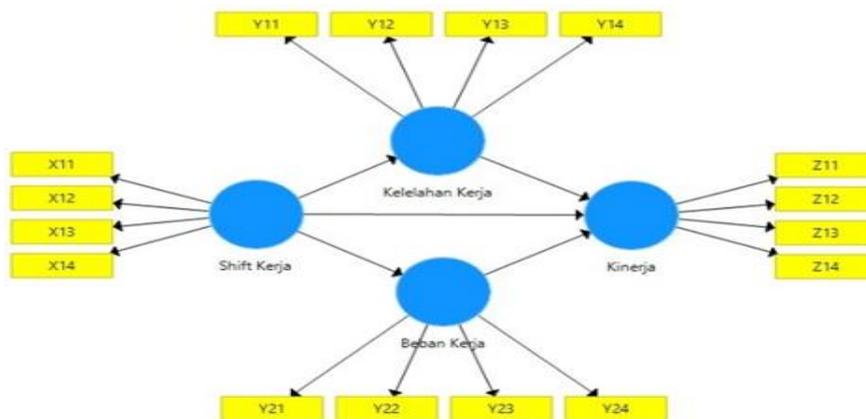
Tabel 4. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
Sarjana	7	7
SMA	58	8
SMK	35	55
Total	100	100

Sumber : Data Kuesioner

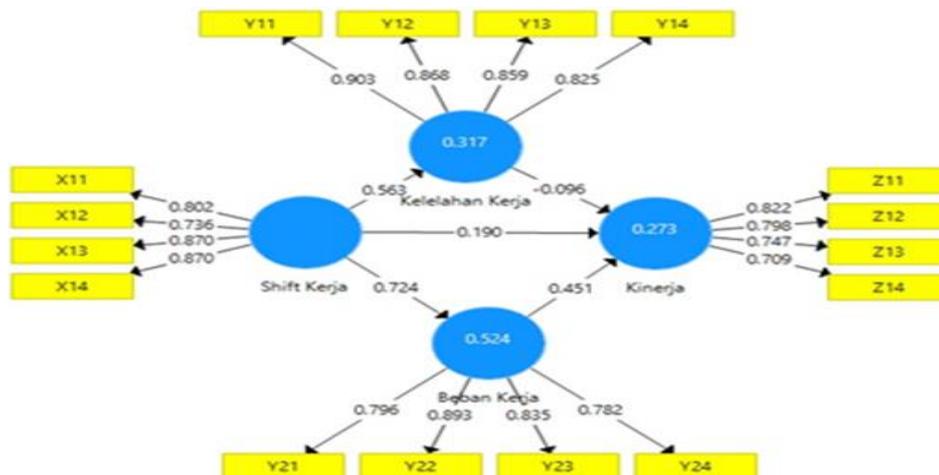
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden dengan tingkat SMK sebanyak 35 orang (35%), responden dengan tingkat SMA sebanyak 58 orang (58%), responden dengan pendidikan SARJANA sebanyak 7 orang (7%), dari data penelitian ini berarti mayoritas pendidikan responden yang paling mendominasi adalah tingkat SMA yaitu sebanyak 58 orang (58%), kemudian tingkat SMK yaitu sebanyak 35 orang (35%), kemudian terakhir tingkat SARJANA yaitu sebanyak 7 orang (7%).

**Pemodelan Structusral Equation Modeling (SEM)**



Gambar 1. Perancangan Model Penelitian

**Uji Validitas Outer Loadings (Measurement Model)**



Gambar 2. Outer Loadings

Tabel 5. Outer Loading (*Measurement Model*)

Indikator	Nilai Loading	Keterangan
Shift Kerja		
X1.1	0.802	Valid
X1.2	0.736	Valid
X1.3	0.87	Valid
X1.4	0.87	Valid
Kelelahan Kerja		
Y1.1	0.903	Valid
Y1.2	0.868	Valid
Y1.3	0.859	Valid
Y1.4	0.825	Valid
Beban Kerja		
Y2.1	0.796	Valid
Y2.2	0.893	Valid
Y2.3	0.835	Valid
Y2.4	0.782	Valid
Kinerja		
Z1.1	0.822	Valid
Z1.2	0.798	Valid
Z1.3	0.747	Valid
Z1.4	0.709	Valid

Sumber : *Output* data primer yang di olah.

Tabel 6. Hasil *discriminant validity*

Indikator	Shift Kerja	Kelelahan	Beban	Kinerja	Ket
X1.1	0.802	0.425	0.499	0.305	Valid
X1.2	0.736	0.393	0.425	0.397	Valid
X1.3	0.87	0.477	0.609	0.349	Valid
X1.4	0.87	0.534	0.759	0.454	Valid
Y1.1	0.554	0.903	0.893	0.453	Valid
Y1.2	0.503	0.869	0.823	0.44	Valid
Y1.3	0.394	0.859	0.745	0.334	Valid
Y1.4	0.473	0.825	0.707	0.203	Valid
Y2.1	0.836	0.543	0.796	0.43	Valid
Y2.2	0.554	0.903	0.893	0.453	Valid
Y2.3	0.483	0.865	0.835	0.424	Valid
Y2.4	0.358	0.865	0.782	0.308	Valid
Z1.1	0.392	0.331	0.396	0.822	Valid
Z1.2	0.408	0.275	0.356	0.796	Valid
Z1.3	0.267	0.397	0.428	0.747	Valid
Z1.4	0.356	0.32	0.362	0.709	Valid

Sumber : *Output* data primer yang di olah

Dari hasil uji validitas *Outer Loading* pada tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa semua nilai *Outer Loading Reflektif* diatas 0.7 sehingga indikator – indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen (*Convergent Validity*).

Dari hasil uji validitas *cross loading* pada tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa semua nilai *cross loading* mempunyai nilai tertinggi terhadap konstruk yang dituju dibandingkan nilai *cross loading factor* kepada konstruk lain.

### Composite Reliability

Tabel 7. Nilai *Composite Reliability*.

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Shift Kerja (X1)	0.862	Reliabel
Kelelahan Kerja (Y1)	0.922	Reliabel
Beban Kerja (Y2)	0.896	Reliabel
Kinerja (Z1)	0.853	Reliabel

Sumber : Output data primer yang di olah.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* diatas 0.70 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### R-Square

Tabel 8. Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kelelahan Kerja (Y1)	0.317
Beban Kerja (Y2)	0.524
Kinerja (Z1)	0.273
Shift Kerja (X1)	

Sumber : *Output* data primer yang di olah.

R-square bernilai antara 0 – 1 dengan ketentuan semakin angka mendekati 1 berarti semakin baik. Jika R-Square bernilai 0.6 berarti 60% sebaran variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sisanya 40% tidak dapat dijelaskan oleh variabel diluar variabel independen (komponen *error*).

### Uji Tabel T

Tabel 9. Hasil Perhitungan *Bootstrapping* Data Penelitian

Variabel	Original Sample Estimate	Mean Of Sub samples	Standard Deviation	T-Statistic
Shift Kerja (X1) -> Kelelahan Kerja (Y1)	0.563	0.572	0.071	7.986
Shift Kerja (X1) -> Beban Kerja(Y2)	0.724	0.733	0.047	15.473
Shift Kerja (X1) -> Kinerja (Z1)	0.19	0.144	0.203	939
Kelelahan Kerja (Y1) -> Kinerja (Z1)	-0.096	-0.168	0.325	0.295
Beban Kerja (Y2) -> Kinerja (Z1)	0.451	0.568	0.44	1.026

Sumber : *Output* data primer yang di olah.

### Kesimpulan Hipotesis

Tabel 10. Kesimpulan Hipotesis

	Hipotesis	Hasil Pengujian
H1	Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja	Terbukti
H2	Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja	Terbukti
H3	Kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Tidak Terbukti
H4	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Tidak Terbukti
H5	Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Tidak Terbukti

### PENUTUP

Perbaikan pada sistem manajemen shift kerja pada PT.MI diharapkan mampu mengurangi dampak kelelahan dan beban kerja yang diakibatkan dari

penerapan sistem shift kerja. manajemen shift kerja yang baik yang bisa diterapkan oleh PT.MI adalah sebagai berikut :

1. Jika memungkinkan maka waktu shift kerja sebaiknya dibatasi yaitu pembagian waktu tiap

shift maksimum adalah 8 jam kerja dengan waktu istirahat 1 jam tanpa mengurangi kompensasi dan benefitnya.

2. Jumlah pekerja shift malam sebaiknya dikurangi untuk mengurangi jumlah hari kerja mereka karena menurut penelitian pekerja shift malam mengalami tingkat kelelahan dan beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja shift sore dan shift pagi.
3. Untuk sifat pekerjaan yang harus dilaksanakan secara terus - menerus dengan jumlah pekerja yang terbatas, maka sebaiknya perusahaan menambah jumlah tenaga kerja, memberikan kompensasi/tunjangan khusus dan memberikan waktu istirahat yang cukup.
4. Menyediakan fasilitas kegiatan olahraga untuk menunjang kebutuhan karyawan dalam hal refreshing.
5. Menerapkan jadwal kerja yang fleksibel (flexitime) cara ini memungkinkan karyawan untuk menentukan jam kerjanya sendiri. karyawan dibebaskan untuk menentukan apakah mereka ingin memulai jam kerja dengan lebih cepat atau bahkan lebih lambat. Dengan total jam kerja yang sama sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu delapan jam kerja.
6. Shift kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja dengan nilai 0.563 (56%). Shift kerja berpengaruh secara signifikan terhadap beban kerja dengan nilai 0.724 (72%). Kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai -0.096. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan angka 0.451. Shift kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan angka 0.190.
7. Variabel yang paling dominan yang dipengaruhi oleh variabel shift kerja adalah variabel beban

kerja dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 0.724 (72%).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34-44.
- Fitria, A. (2003). Pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap akuntan dalam perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). Struktural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) dilengkapi Software Smartpls 3.0. Xlstat.
- Henni, H., Nurina, N., & Abbas, S. F. (2014). Analisis Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja Mental Pekerja Dengan Menggunakan Metode Swat (Subjective Workload-assessment Technique). *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri*, 1(2).
- Setiawan, B. S. A. D. (2017). HUBUNGAN KELELAHAN TERHADAP KINERJA SUPIR DUMP TRUCK PT RAYA BUMI MANDIRI SAMARINDA.
- Supomo, T. M. (2014). Shift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 75-88.