P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

PENGARUH *SHIFT* KERJA DAN *STRESS* KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *MINIMARKET* DI KABUPATEN MUARA ENIM

Rizky Sri Rahayu
Universitas Katolik Musi Charitas
Email: rizkyrahayu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *shift* kerja dan variabel *stress* kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan *minimarket* di Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan *minimarket* yang berada di Kabupaten Muara Enim dengan jumlah responden 67 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualiatas data: uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisita; uji analisis regresi linier berganda; uji koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t). Variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dan diolah menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minimarket di Kabupaten Muara Enim dan *stress* kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan minimarket di Kabupaten Muara Enim.
Kata kunci: *Shift* Kerja, *Stress* Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether the work shift variable and work stress variable can affect the performance of minimarket employees in Muara Enim Regency. This research was conducted on minimarket employees in Muara Enim Regency with 67 respondents using purposive sampling technique. The data analysis technique used in this research is data quality test: validity and reliability test, classical assumption test in the form of data normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test; multiple linear regression analysis test; coefficient of determination test and hypothesis testing (t test). The variables in this study used a Likert scale and were processed using SPSS 25. The results of this study prove that work shifts have a positive and significant effect on minimarkets in Muara Enim Regency and work stress has a negative and significant effect on minimarket employee performance in Muara Enim Regency.
Keywords: *Work Shift, Work Stress, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi perkembangan di bidang sektor industri, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Dimana keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki, kemudian dapat dilihat dari mulai bekerja, kualitas hasil bekerja dan proses dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan adalah suatu kemampuan yang dicapai oleh seorang individu atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya yang berkualitas mampu melakukan banyak perubahan pada perusahaan, sehingga perusahanaan mampu bersaing.

Menurut Miftahuddin, dkk (2018) Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha dengan tujuan meningkatkan skill karyawan melalui pendidikan, pelatihan

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

serta pengembangan akhir guna menjalankan tugas sebagai karyawan dan memiliki siklus jangka panjang. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Menurut Hasibuan (2016) dalam Nurbaity, dkk (2019) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Pabisa (2019), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (perstasi kerja dan prestasi sesungguhya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada banyak cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya menerapkan *shift* kerja. *Shift* kerja merupakan suatu sistem yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produksi secara maksimal dan berkelanjutan dengan bekerja salama 24 jam dalam sehari (Winnarsunu, 2014) dikutif dari Carolina 2021. Penerapan *shift* kerja ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras supaya memberikan kualitas pelayanan yang terbaik bagi konsumen, akan tetapi hal tersebut cenderung membuat karyawan mengalami kelelahan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa ritel yang melayani pelangan hampir 24 jam lamanya. Dengan pelayanan 24 jam, *minimarket* pun menerapkan shift dalam kerja karyawannya. Hal ini tidak memungkinkan karyawan dipekerjakan selama 24 jam terus menerus, maka membagi *shift* kerja bagi karyawan menjadi 3 *shift* yaitu *shift* I dimulai dengan waktu 07.00-15.00, *shift* II dimulai dengan waktu 15.00-23.00. *Shift* III dimulai dengan waktu 23.00-07.00. Orang yang harus bekerja di malam hari atau memiliki jam kerja tak menentu sering kali tidak bisa mendapatkan tidur malam yang cukup. Kebanyakan sistem kerja di Indonesia menerapkan jam kerja dari pukul 09.00 hingga 17.00. Namun, ada beberapa perusahaan menerapkan sistem *shift* kerja, sehingga ada karyawan yang harus bekerja dari pagi hingga sore dan ada yang bekerja dari malam hingga menjelang pagi. Karyawan yang mendapatkan *shift* malam rentan mengalami gangguan tidur, kurang tidur menyebabkan masalah kesehatan yang memicu gangguan suasana hati, menjadi rentan marah dan berisiko tinggi mengalami kecelakaan dan kesalahan terkait pekerjaan. (www.kompas.com, di akses pada17 September 2021).

Menurut Maurits dan Widodo (2018), dalam Nurbaity, dkk (2019), *shift* kerja memiliki banyak pengaruh kepada karyawan, mulai dari kesehatan fisik, mental dan social; mengganggu *psychophysiology homeostatis* seperti *circadian rhytms,*waktu tidur dan makan; mengurangi kemampuan kerja, dan meningkatkan kesalahan dan kecelakaan; menghambat hubungan social dan keluarga; dan adanya faktor resiko pada saluran pencernaan, sistem syaraf, jantung dan pembuluh darah.

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Era globalisasi menuntut ritel modern untuk dapat bersaing dalam menghadapi dunia industri yang semakin ketat dan kompetitif. Persaingan yang semakin ketat dalam menjaga keberlangsungan perusahaan harus mampu bertahan. Tantangan utama yang sedang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana cara mempertahankan kemampuan kinerja karyawan dan bersaing dalam menjaga eksistensi pada sebuah perusahaan. Dimana terdapat perkembangan di sektor industri semakin pesat. Banyak perusahaan yang bermunculan yang menghasilkan produk sejenis dimana perusahaan dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Sehingga perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut dengan cara meningkatkan kemampuan kinerja karyawanya supaya dapat memenuhi kemajuan sektor industrinya seperti bisnis ritel modern yang sedang berkembang saat ini. Keberhasilan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki oleh karyawannya, kinerja karyawan yang baik akan mampu meningkatkan kualitas perusahaan.

Industri ritel dan pusat perbelanjaan menunjukkan perkembangan dari tahun ke tahun. Menurut hasil Survei Profil Pasar Tahun 2018 yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), toko modern di Indonesia tercatat sebanyak 1.131 toko atau 7,06 % dari seluruh pasar di Indonesia. Sedangkan, pusat perbelanjaan berjumlah 708 atau 4,42 %. Adapun, anggota perusahaan ritel lokal maupun jaringan nasional yang tergabung Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) tercatat sebanyak 150 perusahaan dengan gerai sebanyak 45.000 yang tersebar di seluruh Indonesia. Tingginya angka pertumbuhan pasar ritel membuat para peritel tidak akan kesusahan dalam mencari target *market* dan sumber daya manusia yang berkualitas. (https://kompaspedia.kompas.id, diakses 17 September 2021)

Pada kasus yang ditemui pada saat ini yaitu masuknya Pandemi Covid-19 di Indonesia membuat pengusaha ritel gulung tikar sejak awal pandemi sampai PPKM darurat seperti yang terjadi pada saat ini. Merebaknya pandemi terjadinya penurunan konsumsi dan sumber daya beli masyarakat karena adanya pandemi Covid-19 yang berdampak pada kesehatan, tidak hanya kesehatan tetapi juga berdampak bagi perekonomian. Sehingga ada kebijakan dari pemerintah untuk menekankan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang membuat usaha terpuruk bahkan ada usaha yang ditutup karena terdampak kebijakan tersebut. Adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), perusahaan meminimalisir dampak makin luas bagi bisnis mau tidak mau perusahaan menerapkan berbagai cara salah satunya melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Pihak yang mengakui pandemi semakin buruk seperti saat ini sangat membutuhkan kebijakan darurat untuk meminimalisir pandemi Covid-19 sampai ke situasi yang baik. Pada umumnya perusahaan yang masih beroperasi dan masih mempertahankan beberapa karyawan dan tidak semua terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan *minimarket* di Kabupaten Muara Enim tentunya berdampak pada karyawan. Hal ini menjadi masalah karena banyak faktor yang dapat

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat bagi karyawan *minimarket* menjadi *stress*. *Stress* kerja dapat dirasakan oleh setiap karyawan dalam perusahaan yang diakibatkan karena ketidaksesuaian harapan dan kenyataan, beban kerja yang banyak juga menjadi pemicu *stress* yang dapat dirasakan oleh pegawai. Persaingan dan tuntunan profesionalis yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam dunia kerja. Sehingga *stress* kerja dapat menjadi masalah bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari lingkungan luar maupun dari dalam diri seseorang (Nurmalasari, 2015).

Minimarket yang menerapkan *shift* kerja adalah *minimarket* Indomaret. Indomaret merupakan jaringan *minimarket* yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari. Berikut ini disajikan data jumlah *minimarket* Indomaret di Kabupaten Muara Enim.

Permasalahan yang terkait dengan *stress* kerja yang mengakibatkan kinerja menurun adalah aksi perampokan terjadi di *minimarket* Indomaret Talang Gabus Kelurahan Pasar Tanjung Enim yang beroperasi 24 jam. Dua pelaku mendatangi Indomaret menggunakan sepeda motor. Setibanya di TKP pelaku langsung masuk dan menghampiri karyawan Indomaret tersebut. Lalu masing-masing pelaku menodongkan senjata tajam jenis pisau dan celurit. Mendapat ancaman, kedua karyawan Indomaret yang sedang menunggu di kasir langsung melakukan perlawanan terhadap kedua pelaku. Lalu salah satu pelaku menusuk korban menggunakan senjata tajam jenis pisau mengenai paha sebelah kiri bagian belakang. (https://smartizen.my.id/smart-crime/disatroni-perampok-dua-karyawan-indomaret-di-muara-enim-alami-luka-luka/. Diakses pada 27 Oktober 2021). Pada kasus ini membuat karyawan merasa cemas dan ketakutan karena terjadinya kasus tindak kejahatan ini. Lalu, fenomena ditemukan terjadinya kehilangan barang yang ada di *minimarket* tersebut dan membuat para karyawan harus mengganti rugi atas kehilangan barang sehingga karyawan mengalami gangguan perilaku seperti kecemasan dan masalah kehilangan barang tersebut menjadi *stress* karena gaji mereka dipotong. Tidak hanya itu karyawan *minimarket* diberi target dalam melakukan penjualan yang membuat para karyawan harus di tuntut lebih bekerja keras supaya mencapai target yang diinginkan dan membuat karyawan merasa terbebankan. Hal ini mengindifikasi bahwa dari segi kualitas karyawan masih kurang. Kemudian *stress* kerja berasal dari faktor organisasi yaitu yang menjadi kendala berasal dari tuntutan tugas yang harus memberikan keramahan pada setiap konsumen bagaimanapun keadaan dalam bekerja dan masih memberikan pelayanan yang terbaiknya.

Berdasarkan penelitian terdahulu *shift* kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh Arisna (2021) yang berjudul "Pengaruh *Shift* Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada *Unsilet Cafe and Resto* Palembang", yang mengungkapkan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel s*hift*

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Unsilet* Palembang. Hasil penelitian Satrio (2015) yang mengungkapkan bahwa *stress* kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Berbeda dengan hasil penelitian Auliya (2017) yang berjudul "Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Dan Dampaknya terhadap Kinerja Operator Produksi ARV PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Unit *Plant* Jakarta" yang mengungkapkan bahwa hasil penelitian variabel *shift* kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul penelitian ini adalah dengan judul **"Pengaruh *Shift* kerja dan *Stress* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Minimarket* di Kabupaten Muara Enim".**

B. LANDASAN TEORI

1. *Shift* Kerja

Terdapat beberapa pengertian mengenai *shift* kerja dari beberapa para ahli, *shift* kerja menurut Suma'mur (2009) dalam Auliya dan Wikansari (2017) mendefinisikan bahwa, *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.

Menurut Rough, *et.al* (2005) dalam Supomo (2015) *shift* kerja yang buruk yang dilakukan dalam waktu yang lama dapat menganggu karyawan yang dapat menyebabkan terjadinya gangguan pada kinerja kognitif, berdasarkan hal itu dapat dikatakan bahwa *shift* kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *shift* kerja adalah pengaturan jam kerja dengan melihat suatu kondisi dimana karyawan memiliki jadwal kerja dengan jangka waktu yang ditetapkan guna untuk meminimalisir resiko yang terjadi pada saat melakukan pekerjaan.

Menurut Maurits dan Widodo (2008) dalam Marchelia (2014), beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penyusunan *shift* kerja, yaitu :

a. Pergantian *shift* kerja sebaiknya dengan pola rotasi maju dengan waktu rotasi kurang dari 2 minggu dan dengan waktu libur rata-rata 2 hari/perminggu.
b. Lama *shift* kerja sebaiknya tidak lebih dari 8 jam, jika lebih dari jam tersebut beban beban kerja sebaiknya dikurangi.
c. Pada pekerja dengan *shift* malam dianjurkan ada waktu tidur siang sebelumnya dan bila melaksanakan pekerjaan dengan pertimbangan khusus sebaiknya dilaksanakan sebelum jam 4 pagi agar kesalahan dapat dikurangi. Aspek demografis seperti jenis kelamin dan umur perlu diperhatikan dalam penyusunan shift kerja.

Menurut Kroll (2010) dalam Pramanos Satrio (2015) shift kerja terdiri dari dua indikator , antara lain:

a. Pembagian waktu *shift* yaitu perputaran jam kerja yang dilakukan perusahaan secara cepat maupun lambat dengan jangka waktu dua hari hingga satu bulan.
b. Pergantian *shift* kerja yaitu pergantian jam kerja yang diinginkan karyawan dengan mengubah jadwal kerja yang sudah ditentukan perusahaan.

2. *Stress* Kerja

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Menurut Lestari, *et al* (2020) merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya. *Stress* kerja yang muncul diakibatkan karena adanya berbagai macam gejala seperti adanya gejala fisik, gejala perilaku, gelaja psikologis, tuntunan tugas dan struktur organisasi.

1. Dampak *Stress* Kerja

Menurut Segal, dkk (2018) dalam Roynaldo (2021), *Stress* kerja memiliki beberapa dampak negatif, diantaranya adalah:

a. Merasa cemas, mudah tersinggung, atau tertekan,
b. Apatis, kehilangan minat dalam bekerja,
c. Sulit tidur,
d. Kelelahan,
e. Sulit berkonsentrasi,
f. Otot tegang, atau sakit kepala,
g. Gangguan pencernaan,
h. Menjauhi kehidupan sosial,
i. Penggunaan alkohol atau obat-obatan terlarang.

2. Mengatasi *Stress* Kerja

Menurut Siagian (2018) dalam Roynaldo (2021), terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mengatasi stres kerja:

a. Merumuskan kebijakan manajemen dalam membantu para karyawan dalam menghadapi berbagai stres.
b. Menyampaikan kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
c. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah- langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.
d. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
e. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
f. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasikan dan dihilangkan secara dini.
g. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakan.
h. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

Menurut (Vanagas, 2005) dalam Satrio (2015) terdapat lima indikator *stress* kerja antara lain:

a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
b. Struktur Organisasi gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, tanggung jawab, dan

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

c. Gejala perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningktanya merokok, dan konsumsi alkohol, bicara cepat,gelisah, dan gangguanj tidur.
d. Gejala- gejala fisik, adapun gejala-gejala fisik akibat stres dapat mencakup yaitu nafas menjadi semakin cepat, mulut dan kerongkongan menjadi kering, kedua tangan menjadi basah oleh keringat, tubuh merasa gerah atau panas, otot-otot menjadi tegang, tubuh mengalami gangguan pencernaan, badan terasa lelah, kepala menjadi sakit dan tegang, perasaan sangat gelisah.
e. Gejala-gejala perilaku, yang termasuk dalam gejala-gejala perilaku adalah terganggu, khawatir, dan sedih, jengkel terhadap orang lain, salah paham, tidak mampu mengatasi persoalan yang dihadapi, gelisah, tidak termotivasi.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Pabisa (2019), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (perstasi kerja dan prestasi sesungguhya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012) dalam Auliya (2017) menjelaskna bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah suatu faktor penentu keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wirawan (2009) dalam Pabisa (2019) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut yaitu:

a. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksankan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun.
b. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisaasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.
c. Faktor internal karyawan, yaitu faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Bernardin & Russel (2003) dalam Roynaldo (2021) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

a. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
b. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
c. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
d. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
e. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

4. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan antara variabel *shift* kerja terhadap kinerja karyawan

Shift kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan supaya dapat meningkatkan loyalitas perusahaan dan karyawan dapat mampu menjalankan tugas yang diberikan. *Shift* kerja dapat diartikan bahwa suatu pembagian jam kerja untuk menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan pada tenaga kerja.

Pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan dikatakan Lestary, dkk (2020) bahwa *shift* kerja berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, *shift* kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan. Hasil itu menunjukkan *shift* kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan yang berarti bahwa apabila *shift* kerja karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan di perusahaan itu semakin baik. Akan tetapi pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, jadi sesuai atau tidaknya pembagian *shift* kerja dengan keinginan karyawan tidak begitu berefek pada kinerja mereka.

H1 : *Shift* kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

b. Hubungan antara variabel *stress* kerja terhadap kinerja karyawan

Stress kerja merupakan suatu keadaan seseorang yang mengalami ketekanan atau tuntunan dan adanya kondisi yang mempengaruhinya. Stres kerja dapat menimbulkan dampak yang negatif bagi keberlangsungan hidup. Variabel *stress* kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Dimana stres kerja ini dapat mempengaruhi psikologis dan biologis dan tidak hanya itu hal ini terjadi karena adanya beberapa gejala yang dimiliki seperti adanya tuntunan tugas dan

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

kelelahan yang membuat karyawan menjadi stres.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Nurbaity, dkk (2019) dalam penelitiannya berjudul *Shift* Kerja dan *Stress* Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Techno Indonesia menunjukkan *stress* kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi dampak *stress* pada karyawan maka akan berpengaruh dengan menurunnya kinerja karyawan ataupun sebaliknya dengan semakin rendahnya dampak *stress* pada karyawan maka akan berpengaruh dengan meningkatnya kinerja karyawan PT. Techno Indonesia.

H2 : *Stress* kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika (Uma Sekaran, 2017). Tujuan dipilihnya jenis penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *shift* kerja dan *stress* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *minimarket* Indomaret di Kabupaten Muara Enim.

2. Ukuran Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2019), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek tertentu atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan *minimarket* Indomaret di Kabupaten Muara Enim.

b. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling: Purposive Sampling* yaitu mengambil sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Pertimbangan tersebut antara lain: Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan Indomaret di Kabupaten Muara Enim, telah bekerja minimal 1 tahun dan jumlah responden minimal 50 orang.

3. Jenis Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan :

a. Data Primer (*Primary data*) mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi (Uma Sekaran dan Bougie, 2017:130). Data primer dikumpulkan secara langsung dari karyawan Indomaret.

b. Data Sekunder (*Secondary data*) mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada (Uma Sekaran dan Bougie, 2017:130), seperti artikel jurnal penelitian terdahulu, buku dan data yang berasal dari oganisasi perusahaan.

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Bentuk data sekunder dalam penelitian ini jumlah *minimarket*, daftar presensi karyawan, penilaian kinerja karyawan, jam shift kerja, jurnal dan buku.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam teknik wawancara ini, peneliti melakukan tanya jawab ke beberapa *supervisor* melalui media *WhatsApp* yang berkaitan dengan penelitian.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan di ukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan survei dengan membagikan kuisioner berupa *Google form* (bit.ly/Kuisionerrizky) kepada karyawan Indomaret di Kabupaten Muara Enim. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *skala likert* (Interval), yaitu skala yang berisi lima tingkatan preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju.

5. Variabel dan Pengukurannya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2019) mendefinisikan bahwa variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *shift* kerja (X1) dan *stress* kerja (X2).

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2019) mendefinisikan variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

6. Instrumen Penelitian

Tabel 1
Instrumen Penelitian

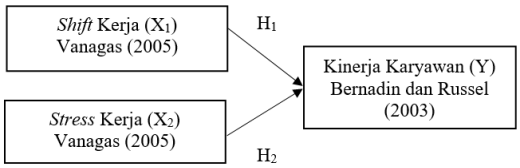
Variabel	Indikator	No. Item
Shift Kerja (X_1) Kroll (2010)	Pembagian waktu *shift*	1, 2
	Pergantian *shift*	3, 4, 5
Stress Kerja (X_2) Vanagas (2005)	Gejala fisik	1, 2,
	Gejala perilaku	3
	Gangguan psikologis	4
	Tuntunan tugas	5
	Struktur organisasi	7

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Kinerja Karyawan (Y) Bernadin dan Russel (2003)	Kualitas	1
	Kuantitas	2
	Ketepatan Waktu	3
	Efektifitas	4
	Hubungan antar perseorangan	5

7. Metode Penelitian

Model penelitian dalam penelitian ini didasari pada penelitian sebelumnya dimana *shift* kerja dan *stress* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



8. Teknik Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1.) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dilakukan pada setiap penyataan dan hasilnya dapat dilihat pada hasil sig. (2-*tailed*) dengan membandingkan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai sig. (2-*tailed*) lebih kecil dari 0,05, maka pernyataan butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

2.) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kusioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Nilai *Cronbach's alpha* > 0,6.

b. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2019).

c. Uji Asumsi Klasik

1.) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal dengan signifikan 0,05. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

2.) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

dengan nol. Jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya serta *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* rendah maka nilai VIF tinggi (karena VIF=1/*tolerance*), toleransi lebih besar dari 1,0 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016), analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih, selain itu analisis regresi juga menunjukkan dua arah atau lebih, selain itu analisis regresi juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen adalah *shift* kerja (X1) dan *stress* kerja (X2) dengan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Dengan persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
α : Konstanta Regresi
β1 : Koefisien Regresi Pengaruh *shift* kerja
β2 : Koefisien Regresi *stress* kerja
X1 : *Shift* kerja
X2 : *Stress* kerja
e : Kesalahan Pengguna

e. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah anatara nol atau satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

f. Pengujian Hipotesis (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa Uji t digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

1. Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 25, dimana pernyataan kuesioner dinyatakan valid dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan normal jika signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Sig. (2-*tailed*)	Syarat Sig. (2-tailed)	Keterangan
Shift Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,000	0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,000	0,05	Valid
	Pernyataan 3	0,002	0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,000	0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,000	0,05	Valid
Stress Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,000	0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,000	0,05	Valid
	Pernyataan 3	0,013	0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,017	0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,000	0,05	Valid
	Pernyataan 6	0,000	0,05	Valid
	Pernyataan 7	0,001	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,000	0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,000	0,05	Valid
	Pernyataan 3	0,000	0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,000	0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai sig. (2-*tailed*) setiap butir pernyataan memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

konstruk. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka pernyataan dapat dikatakan reliabel Jika nilai *Cronbach's Alpha* <0,60 maka pernyataan dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 3
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Shift Kerja	0,824	Reliabel
Stress Kerja	0,788	Reliabel
Kinerja karyawan	0,661	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3, menunjukan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel *shift* kerja sebesar 0,824. Pada variabel *stress* kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,788. Kemudian pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,661. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60 yang berarti variabel penelitian dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

3. Analisis Identitas Responden

Pada analisis identitas responden akan disajikan data responden yang dibedakan atas 5 kategori, yaitu : jenis kelamin, status, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Jenis Kelamin

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	35	52,2%
Perempuan	32	47,8%
Jumlah	67	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table 4 dapat diketahui bahwa dari 67 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (52,2%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang (47,8%). Sehingga jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada jenis kelamin perempuan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki dibutuhkan oleh perusahaan karena lebih cocok untuk mengerjakan pekerjaan ketika menjalankan kegiatan operasional di gudang.

b) Status

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase
Menikah	20	29,9%

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Belum Menikah	47	70,1%
Jumlah	67	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa responden yang telah menikah sebanyak 20 orang (29,9%) dan responden yang belum menikah sebanyak 47 orang (70,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan *minimarket* di Kabupaten Muara Enim belum menikah hal ini membuat para karyawan menjadi fokus terhadap pekerjaannya.

c) Usia

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18 – 22 Tahun	41	61,2%
>22 – 26 Tahun	18	26,9%
>26 – 30 Tahun	7	10,4%
> 30 Tahun	1	1,5%
Jumlah	67	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa responden dengan usia 18 – 22 tahun sebanyak 41 orang (61,2%), responden dengan tingkat usia 22-26 tahun sebanyak 18 orang (26,9%), responden dengan tingkat usia 26-30 tahun sebanyak 7 orang (10,4%) dan responden dengan tingkat usia >30 tahun sebanyak 1 orang (1,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan *minimarket* di Kabupaten Muara Enim memiliki usia tergolong produktif.

d) Pendidikan Terakhir

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMA	61	91%
Diploma	6	9%
Strata 1 (S1)	-	-
Jumlah	67	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 61 orang (91%). Responden tingkat pendidikan diploma sebanyak 6 orang (9%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan *minimarket* di Kabupaten Muara Enim memiliki pendidikan akhir cukup tinggi yaitu SMA/SMK.

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

e) Lama Bekerja

Tabel 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-3 Tahun	44	65,7%
>3 – 6 Tahun	19	28,4%
>6 – 9 Tahun	4	6%
>9 Tahun	-	0%
Jumlah	67	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 44 orang (65,7%), responden lama bekerja selama 3-6 tahun sebanyak 19 orang (28,4%), responden lama bekerja selama 6-9 tahun sebanyak 4 orang (6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan *minimarket* di Kabupaten Muara Enim telah bekerja selama 1-3 tahun yang menyatakan bahwa memiliki loyalitas yang tinggi.

4. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

a. Hasil Jawaban Kuesioner *Shift* kerja

Tabel 9
Saya merasa jadwal *shift* kerja sudah berjalan dengan baik

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	2	3%
Netral	13	19,4%
Setuju	39	58,2%
Sangat setuju	13	19,4%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa sebagian besar 39 orang dengan persentase 58,2% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa jadwal pembagian *shift* kerja dapat berjalan dengan baik.

Tabel 10
Pemberlakuan 8 jam kerja per *shift* sesuai standar dan kemampuan karyawan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	2	3%
Netral	9	13,4%
Setuju	38	56,7%
Sangat setuju	18	26,9%

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Total	**67**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa sebagian besar 38 orang dengan persentase 56,7% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pemberlakuan 8 jam kerja per *shift* sesuai standar dan kemampuan karyawan.

Tabel 11

Saya ditugaskan untuk menjalankan *shift* tertentu setelah berunding dan berdiskusi

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	1	1,5%
Netral	10	14,9%
Setuju	43	64,2%
Sangat setuju	13	19,4%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa sebagian besar 43 orang dengan persentase 64,2% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang ditugaskan untuk menjalankan *shift* tertentu dapat berunding dan berdiskusi terdahulu.

Tabel 12

Pergantian *shift* setiap hari sesuai kemampuan karyawan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	3	4,5%
Netral	7	10,4%
Setuju	42	62,7%
Sangat setuju	15	22,4%%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa sebagian besar 42 orang dengan persentase 62,7% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pergantian *shift* setiap hari sesuai kemampuan karyawan.

Tabel 13

Pihak *minimarket* memberi waktu istirahat sesuai kebutuhan karyawan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	5	7,5%
Netral	9	13,4%
Setuju	34	50,7%
Sangat setuju	19	28,4%

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Total	**67**	**100%**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat bahwa sebagian besar 34 orang dengan persentase 50,7% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pihak *minimarket* memberi waktu istirahat sesuai kebutuhan karyawan.

b. Hasil Jawaban Kuesioner *Stress* kerja

Tabel 14

Pada akhir bulan saya benar-benar kelelahan mental dan fisik

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,5%
Tidak setuju	18	26,9%
Netral	22	32,8%
Setuju	17	25,4%
Sangat setuju	9	13,4%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 14 dapat dilihat bahwa sebagian besar 22 orang dengan persentase 32,8% responden menjawab netral. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami kelelahan mental dan fisik ketika akhir bulan.

Tabel 15

Beban kerja yang berlebihan membuat saya sakit

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	2	3%
Tidak setuju	14	20,9%
Netral	18	26,9%
Setuju	23	34,3%
Sangat setuju	10	14,9%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 15 dapat dilihat bahwa sebagian besar 23 orang dengan persentase 34,3% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan membuat karyawan menjadi sakit.

Tabel 16

Saya merasa cemas ketika terjadi kasus pencurian, kehilangan dan tindak kejahatan lain

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	22	32,8%
Setuju	45	67,2%
Sangat setuju	0	0%

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Total	**67**	**100%**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat bahwa sebagian besar 45 orang dengan persentase 67,42% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kayawan merasa cemas ketika terjadi kasus pencurian, kehilangan dan tindak kejahatan lain.

Tabel 17

Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	4	6%
Tidak setuju	16	23,9%
Netral	16	23,9%
Setuju	29	43,3%
Sangat setuju	2	3%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 17 dapat dilihat bahwa sebagian besar 29 orang dengan persentase 43,9% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan selama ini mengalami hambatan.

Tabel 18

Saya merasa stres dalam berkomunikasi dengan orang lain

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	2	3%
Tidak setuju	16	23,9%
Netral	20	29,9%
Setuju	26	38,8%
Sangat Setuju	3	4,5%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 18 dapat dilihat bahwa sebagian besar 26 orang dengan persentase 38,8% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan karyawan mengalami stres ketika berkomunikasi dengan orang lain.

Tabel 19

Target perusahaan dan tuntunan tugas telalu tinggi

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	6	9%
Netral	27	40,3%
Setuju	26	38,8%

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Sangat Setuju	8	11,9%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 19 dapat dilihat bahwa sebagian besar 27 orang dengan persentase 40,3% responden menjawab netral. Hal ini menunjukkan bahwa target perusahaan dan tuntunan tugas yang diberikan tidak terlalu tinggi.

Tabel 20

Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	11	16,4%
Netral	19	28,4%
Setuju	27	40,3%
Sangat Setuju	10	14,9%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 20 dapat dilihat bahwa sebagian besar 27 orang dengan persentase 40,3% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.

c. Hasil Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan

Tabel 21

Saya selalu bekerja sesuai dengan standar ditetapkan perusahaan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	16	23,9%
Netral	19	28,4%
Setuju	22	32,8%
Sangat Setuju	10	14,9%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 21 dapat dilihat bahwa sebagian besar 22 orang dengan persentase 32,8% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 22

Saya menggunakan pengetahuan dan keterampilan dengan baik dalam bekerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Netral	5	7,5%
Setuju	31	46,3%
Sangat Setuju	31	46,3%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 22 dapat dilihat bahwa sebagian besar 31 orang dengan persentase 46,3% responden menjawab setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilan dengan baik dalam bekerja.

Tabel 23

Saya selalu melakukan tugas yang diberikan dengan baik, seperti menyimpan data, hadir tepat waktu, dan lain-lain

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	3	4,5%
Setuju	34	50,7%
Sangat Setuju	30	44,8%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 23 dapat dilihat bahwa sebagian besar 34 orang dengan persentase 50,7% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dapat melakukan tugas yang diberikan dengan baik, seperti menyimpan data, hadir tepat waktu, dan lain-lain.

Tabel 24

Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki berlaitan dengan penilaian kerja dengan baik

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	4	6%
Setuju	37	55,2%
Sangat Setuju	26	38,8%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 24 dapat dilihat bahwa sebagian besar 37 orang dengan persentase 55,2% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki berkaitan dengan penilaian kerja dengan baik.

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Tabel 25
Saya dapat bekerja sama dengan staf lain

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Netral	9	13,4%
Setuju	40	59,7%
Sangat Setuju	18	26,9%
Total	**67**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 25 dapat dilihat bahwa sebagian besar 40 orang dengan persentase 59,7% responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja sama dengan staf lain.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang di uji berdistribusi normal atau tidak pada suatu model regresi. Pada penelitian ini menggunakan *Uji Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 26 berikut ini.

Tabel 26
Hasil Uji Normalitas

Model	*Unstandardized Residual*	Keterangan
Asymp. Sig. (2-*tailed*)	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel; 26, menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* (2-*tailed*) dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 yakni lebih besar dari 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa data yang di uji residualnya berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat melihat nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF < 10 maka data tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 27 sebagai berikut.

Tabel 27
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	*Collinearity Statistics*		Keterangan
	Tolerance	*VIF*	

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Shift Kerja	0,995	1,005	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Stress Kerja	0,995	1,005	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 27, diketahui bahwa nilai FIV variabel *shift* kerja (X1) dan variabel *stress* kerja (X2) adalah 1,005 < 10 dan nilai *Tolerance Value* 0.995 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glajser)

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dapat melihat dari nilai signifikansi pada setiap variabel, jika variabel bernilai lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 28 sebagai berikut.

Tabel 28
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	*Signifikansi*	Keterangan
Shift Kerja	0,717	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Stress Kerja	0,827	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 28, menunjukkan bahwa pada pengujian *glejser* yang telah dilakukan maka didapatkan nilai signifikansi pada variabel *shift* kerja sebesar 0,717 dan pada variabel *stress* kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,827. Hal ini menunjukkan bahwa varibael *shift* kerja dan variabel *stress* kerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% yang berarti pada penelitian ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda bertujuan untuk memodelkan hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 29
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	*Signifikansi*
(Constan)	19,375	*0,000*
Shift Kerja	0,254	0,005
Stress Kerja	-0,209	0,001

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 29, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19{,}375 + 0{,}254X_1 - 0{,}209X_2$$

Dapat dilihat dari persamaan regresi di atas hal ini menunjukkan bahwa :

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

a. Nilai konstan yang ada sebesar 19,375, artinya apabila variabel *shift* kerja dan *stress* kerja bersifat konstan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 19,375.
b. Nilai koefisien pada variabel *shift* kerja (X1) sebesar 0,254, yang artinya jika *shift* kerja (X1) meningkat 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,254.
c. Nilai koefisien pada *stress* kerja (X2) sebesar -0,209, yang artinya jika variabel *stress* kerja (X2) meningkat sebesar 1, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,209.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas menjelaskan variabel-variabel terikat dengan melihat nilai *Adjusted R Square*.

Tabel 30
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary[b]

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.514[a]	0.264	0.241	2.005

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 30, menunjukkan bahwa pengujian koefisien determinasi dengan menggunakan *Adjusted R Square* didapatkan bahwa variabel *shift* kerja dan *stress* kerja mampu menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,241 atau sebesar 24,1% sedangkan 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh pada variabel *shift* kerja dan *stress* kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 31 sebagai berikut.

Tabel 31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.375	2.137		9.068	0.000
	Shift Kerja	0.254	0.088	0.310	2.883	0.005
	Stress Kerja	-0.209	0.058	-0.389	-3.617	0.001

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Pada tabel 31 menunjukkan bahwa hasil pengujian dua variabel bebas yaitu:

a. Variabel *shift* kerja (X1) menunjukkan hasil nilai t-hitung sebesar 2.883 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05 (5%). Sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa *shift* kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. Variabel *stress* kerja (X2) menunjukkan hasil nilai t sebesar -3,617 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 > 0,05 (5%). Sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa *stress* kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian bahwa variabel *shift* kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *minimarket* di Kabupaten Muara Enim dan variabel *stress* kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *minimarket* di Kabupaten Muara Enim.

2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah peneliti menggunakan dua variabel dalam mengukur pengaruh *shift* kerja dan *stress* kerja terhadap kinerja karyawan *minimarket di* Kabupaten Muara Enim, yaitu *shift* dan *stress*. Masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti; kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kelelahan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Saran

Merujuk pada kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka penulis menyarankan beberapa saran yang sebaiknya diterapkan yaitu bagi pihak *minimarket* di Kabupaten Muara Enim**,** pihak *minimarket* harus mampu mempertahankan tingkat kinerja karyawan yang baik. Penelitian ini memberikan hasil bahwa *minimarket* di Kabupaten Muara Enim bisa menerapkan *shift* kerja supaya kinerja perusahaan dapat berjalan dengan baik. Kemudian terus mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan dan lebih fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan demi terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan tertib. Lalu perusahaan harus lebih memperhatikan stres kerja karyawan, karena hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan agar dapat mencari atau menambahkan variabel lain yang belum muncul pada penelitian ini sehingga dapat memperkaya informasi bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

Ariant, Dony, dkk. 2019. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Malalui Variabel Kelelahan dan Beban Kerja Sebagai

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Variabel Intervening di PT M.I. *Jurnal Of Indusstrial And Systems Optimization* , Vol. 2 No. 1 Hal. 23-28.

Arisna, Carolina Hanny Dwi. 2021. Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Unsilet Café And Resto* Palembang. Skripsi. Universitas Katolik Musi Charitas.

Aulia, Nurul dan Rinandita Wikanasari. 2017. Pengaruh *shift* Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Operator Produksi ARV PT Kimia Farma (PERSERO) Tbk. Unit Plant Jakarta. Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis (NUSUMBA). Vol. 2 No. 2 Hal. 66-74.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Diponogoro. Semarang.

Johan, Osvaldo. 2021. Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap KInerja Karyawan Minimarket Melati di Kabupaten Melati di Kabupaten Banyuasin. Skripsi. Universitas Katolik Musi Charitas.

Lestari, Yani. dkk. 2020. Pengaruh Stres Kerja, *Shift* Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Liku Telaga Gersik. Jurnal Ekonomi. Vo. 16 No. 1 Hal. 208-230.

Marchelia, Venny. 2014. Stres Kerja Ditinjau Dari *Shift* Kerja Pada Karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 02 No. 01 Hal. 130-143.

Miftahuddin, Arif Rahman dan Asep Iwan Setiawan. 2018. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dakwa. Vol. 03 No. 02 Hal. 1-16.

Nurbaity, Siti. Dkk. 2019. *Shift* Kerja dan Stres Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Kantor. Vol. 07. No. 02. Hal 137-150.

Nurmalasari, Anisah. 2015. Pengaruh *Stress* Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. Jurnal Pemerintah Interatif. Vol. 01 No. 03 Hal. 102-114.

Pabisa, Yulianti. 2019. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan *Shift* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Psikoborneo. Vol. 7 No. 2 Hal. 294-301.

Roynaldo. 2021. PEngaruh Gender dan Stres Kerja TErhadap Kinerja Karyawan Alfamart 24 Jam di Kota Palembang. Skripsi. Universitas Katolik Musi Charitas.

Satrio Pramos. 2015. Pengaruh *Shift* Kerja dan *Stress* Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga di PT Circle Indonesia Utama Cabag Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. (http://eprints.uny.ac.id/23035/, diakses 11 Oktober, 2021).

Sekaran, Uma & Roger Bougie. 2017. Metode Penelitian Untuk Bisnis. Selemba 4. Jakarta.

Sugiono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Supomo, Triana Megawati. 2014. *Shift* Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 02 No. 01 Hal. 75-88.