



**PENGARUH SISTEM *SHIFT* KERJA TERHADAP STRES KERJA
KARYAWAN BAGIAN OPERATOR DI SPBU BARATAN JEMBER**

*The Effect of Work Shift System On The Work Stress Employees
at Operation Section at SPBU (Gas Station) Baratan Jember*

SKRIPSI

oleh

**Septika Wahyu Ekaningtyas
NIM 100910202047**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH SISTEM *SHIFT* KERJA TERHADAP STRES KERJA
KARYAWAN BAGIAN OPERATOR DI SPBU BARATAN JEMBER**

*The Effect of Work Shift System On The Work Stress Employees
at Operation Section at SPBU (Gas Station) Baratan*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapai dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan pendidikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis(SI)
dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

oleh

Septika Wahyu Ekaningtyas
NIM 100910202047

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

PERSEMBAHAN

Skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Sistem *Shift* Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator di SPBU Baratan Jember”, saya persembahkan untuk :

1. Dosen pembimbing saya yang sabar membimbing hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
2. Ibu tercinta Dwi Ati Retnaningtyas yang senantiasa memberikan dukungan baik moril maupun materil serta do'a yang tak henti-hentinya dipanjatkan kepada Allah SWT agar tugas ini dapat terselesaikan dengan baik
3. Kedua saudara saya, Septita Wahyu Ekaningtyas dan Kharismawan Dwi Febrianto yang selalu memberi dukungan
4. Mas Winarko Siregar yang tidak pernah lelah dalam mendukung dan membantu saya selama proses penelitian
5. Guru-guru sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi
6. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

(terjemahan QS. Al-Baqarah : 153)

“Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak.” (Aldous Huxley)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Septika Wahyu Ekaningtyas

NIM : 100910202047

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Sistem *Shift* Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator di SPBU Baratan Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 15 Juni 2016

Yang menyatakan,

Septika Wahyu Ekaningtyas

NIM 100910202047

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM *SHIFT* KERJA TERHADAP STRES KERJA
KARYAWAN BAGIAN OPERATOR DI SPBU BARATAN JEMBER**

*The Influence Of Work Shift System On The Work Stress Employees
At Gas Station Baratan Jember*

oleh

**Septika Wahyu Ekaningtyas
NIM 100910202047**

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Sasongko, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Sistem *Shift* Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator di SPBU Baratan Jember” telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Rabu, 15 Juni 2016
tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
jam : 09.00 WIB

Tim Penguji:

Ketua,

Drs. Sutrisno, M.Si.
NIP. 195807051985031002

Pembimbing Utama,

Dr. Sasongko, M.Si.
NIP. 195704071986091001

Anggota I,

Dra. Sri Wahyuni, M.Si.
NIP. 195604091987022001

Pembimbing Anggota,

Drs. Rudy Eko. P, M.Si.
NIP. 195908201988031002

Anggota II,

Yuslinda Dwi. H, S.Sos.,MAB.
NIP. 197909192008122001

Mengesahkan

Dekan,

Prof. Dr. Hary Yuswadi, M.A.
NIP. 195207271981031003

RINGKASAN

Pengaruh Sistem *Shift* Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator di SPBU Baratan Jember; Septika Wahyu Ekaningtyas, 100910202047; 82 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

SPBU merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT. Pertamina untuk memenuhi kebutuhan bahan bakar akan masyarakat luas. Tugas utama SPBU adalah memberikan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen yang mana telah ditetapkan pula dalam standart operasional prosedur pelayanan. Pemegang peranan terpenting dalam proses pelayanan terhadap konsumen adalah karyawan bagian operator. Salah satu SPBU yang menerapkan standart operasional prosedur pelayanan adalah SPBU Baratan Jember. SPBU ini memiliki visi dan misi untuk menjadi SPBU terlengkap di Jember. SPBU Baratan berlokasi di Jl. Supriadi No. 40 Baratan, Kec. Patrang Jember dan ramai dikunjungi konsumen terutama pagi hari dimana paling banyak adalah pengendara roda 2 dan mobil dari arah Jember menuju Arjasa atau sebaliknya dan malam harinya didominasi oleh kendaraan bermuatan berat seperti truk.

Beban kerja yang banyak menuntut karyawan mempunyai kesabaran, ketelitian dan tingkat konsentrasi yang tinggi dan hal ini berpotensi menimbulkan stres. Salah satu sumber stres yang paling berpengaruh adalah *shift* kerja. *Shift* sendiri bertujuan untuk memaksimalkan produktifitas perusahaan selama 24 jam. SPBU Baratan Jember merupakan perusahaan yang menerapkan sistem 3 *shift* meliputi pagi, sore dan malam dengan masing-masing 8 jam kerja dalam periode 24 jam. Data yang didapat melalui observasi awal berupa data absensi dari bulan Januari hingga April 2016 yang digunakan untuk melihat stres kerja karyawan bagian operator. Persentase data absensi menunjukkan angka yang cukup tinggi pada karyawan yang ijin kerja. Padatnya jadwal kerja menjadi penyebab banyaknya karyawan yang melakukan ijin kerja. Hal ini dikarenakan jadwal *shift* di SPBU Baratan Jember hanya

memungkinkan karyawan untuk libur 1 kali dalam sebulan dan hanya diperbolehkan untuk pengajuan tukar libur maksimal 2 kali sebulan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem *shift* kerja terhadap tingkat stres karyawan bagian operator di SPBU Baratan Jember. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. *Total sampling* atau sampel jenuh adalah teknik yang dipakai untuk penarikan sampel dimana ukuran sampel yang diambil sesuai dengan jumlah populasi yang ada yaitu berjumlah 13 orang dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data yang diperlukan. Terlebih dahulu diadakan peninjauan lapang dengan menyebarkan kuesioner terkait untuk dilakukan uji validitas dan reabilitas. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisa menggunakan regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji apakah variabel X mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y, dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, menunjukkan bahwa sistem *shift* kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan bagian operator di SPBU Baratan Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa sistem *shift* kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan bagian operator di SPBU Baratan Jember dan hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh sistem *shift* kerja terhadap stres kerja karyawan bagian operator di SPBU Baratan Jember” adalah diterima.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik serta hidayahnya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem *Shift* Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator di SPBU Baratan Jember”. Sholawat serta salam, semoga senantiasa tetap tercurahkan atas junjungan Nabi Muhammad SAW.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, M.A selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Dr. Edy Wahyudi selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Jember
3. Drs. Suhartono, M.P selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
4. Dr. Sasongko, M.Si selaku dosen Pembimbing I dan Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan segenap waktu dan pemikiran untuk membimbing dan memberi arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah membantu dalam proses akademik hingga penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Bapak Herwan selaku pemilik SPBU Baratan Jember dan Bapak Rosul selaku supervisor yang telah memberikan ijin penelitian serta seluruh staff SPBU yang telah membantu dalam proses penelitian
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Jember, 15 Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN BIMBINGAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan.....	7
1.4 Manfaat.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Sisten <i>Shift</i> Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Sistem <i>Shift</i> Kerja	10
2.2.2 Sistem <i>Shift</i> Kerja	11
2.2.3 Manajemen <i>Shift</i> Kerja	12
2.2.4 Dampak Sistem <i>Shift</i> Kerja.....	14

2.3	Stres Kerja	15
2.3.1	Pengertian Stres kerja	15
2.3.2	Gejala Stres	17
2.3.3	Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	19
2.3.4	Dampak Stres	21
2.4	Hubungan Sistem <i>Shift</i> Kerja dengan Stres Kerja.....	23
2.5	Penelitian Terdahulu	23
2.5	Kerangka Konseptual	26
2.5	Hipotesis.....	27
BAB 3	METODE PENELITIAN	28
3.1	Rancangan Penelitian	28
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.3	Populasi dan Sampel	29
3.3.1	Populasi.....	29
3.3.2	Sampel	29
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	29
3.5	Skala Pengukuran.....	32
3.6	Jenis Data	32
3.7	Metode Pengumpulan Data	33
3.8	Teknik pengujian Instrumen.....	34
3.8.1	Uji Validitas.....	34
3.8.2	Uji Reliabilitas	34
3.9	Teknik Analisa Data.....	36
3.9.1	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	36
3.9.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	37
3.9.3	Uji Statistik t.....	37
3.10	Tahap Penarikan Kesimpulan.....	38
3.11	Kerangka Pemecahan Masalah.....	39

BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1	Hasil Penelitian	40
4.1.1	Gambaran Umum SPBU Baratan Jember.....	40
4.1.2	Struktur Organisasi	44
4.1.3	Gambaran Umum Operator SPBU	46
4.1.4	Karakteristik Responden.....	51
4.1.3	Uji Instrument	54
4.1.4	Analisa Data.....	55
4.2	Pembahasan	58
BAB 5	PENUTUP	61
5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Saran.....	61
	DAFTAR PUSTAKA	63
	LAMPIRAN.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	26
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	39
4.1 Struktur Organisasi SPBU Baratan Jember	44
4.2 Susunan Kepengurusan SPBU Baratan Jember.....	45
4.3 Standart Operasional Prosedur Pelayanan	49
4.4 Standart Operasional Prosedur Operator	50

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jadwal <i>Shift</i> Kerja di SPBU Baratan Jember	4
1.2 Absensi Karyawan Bagian Operator di SPBU Baratan Jember.....	6
2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang	25
3.1 Definisi Operasional Variabel	31
4.1 Jenis Produk Bahan Bakar dan Kenaikan Harga Per Tahun di SPBU Baratan	41
4.2 Jadwal <i>Shift</i> Operator SPBU Baratan	46
4.3 Pembagian Kerja Pompa Pengisian Bahan Bakar	47
4.4 Jadwal Rotasi Shift Karyawan Operator SPBU Baratan Jember.....	47
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	52
4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
4.9 Hasil Uji Validitas	54
4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
4.11 Hasil Regresi Linear Sederhana.....	56
4.12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner	66
2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden	69
3. Hasil Uji Validitas	71
4. Hasil Uji Reliabilitas.....	73
5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	74
6. Tabel t.....	76
7. Surat Ijin Penelitian	78
8. Objek Penelitian.....	79

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan zaman khususnya dalam dunia bisnis ditandai dengan adanya perubahan informasi, teknologi, kebutuhan sumber daya manusia dengan kompetensi tinggi serta persaingan usaha yang ketat. Dalam sistem operasi perusahaan, bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan material saja yang menjadi kunci sukses perusahaan, akan tetapi potensi sumber daya manusia juga merupakan salah satu modal yang memegang peran paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manusia adalah faktor penggerak yang merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan perusahaan sesuai dengan fungsinya dalam manajemen.

Tugas manajemen perusahaan yaitu untuk mengelola, mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusianya agar perusahaan dapat melakukan perbaikan atau pengembangan secara efektif dan efisien guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari kesejahteraan masing - masing individu dalam perusahaan. Keuntungan yang dapat diperoleh bagi pimpinan perusahaan adalah apabila karyawannya merasa bahagia dan sehat, dan karyawan yang sehat merupakan karyawan yang produktif.

Produktifitas karyawan berfluktuatif dimana dapat meningkat atau menurun mengikuti faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pokok permasalahan yang menjadikan penurunan produktifitas salah satunya adalah berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, apakah karyawan memandang pekerjaan sebagai tonggak kehidupan yang dapat memberikan kepuasan dan tantangan, atau menganggapnya sebagai gangguan, beban dan tanggungjawab yang perlu dilakukan untuk hidup. Desain dan organisasi kerja yang tidak memadai seperti kecepatan serta beban kerja berlebihan menjadi faktor lain yang dapat menimbulkan gangguan akibat kerja.

Gangguan ini dapat berupa gangguan fisik atau psikologis. Gangguan psikologis adalah potensi bahaya yang sering diabaikan, padahal potensi bahaya psikologis juga menjadi faktor penting yang perlu perhatian khusus dalam kaitannya dengan kesehatan mental pekerja. Terjadinya konflik dalam diri tenaga kerja merupakan akibat yang timbul dari gangguan psikologis, yang apabila tidak segera diatasi akan berdampak pada stres kerja. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak dapat menimbulkan perasaan jenuh dan kebosanan.

Gejala stres dapat muncul dalam berbagai reaksi. European Agency for Safety and Health at Work (2002) menyebutkan bahwa gejala stres ditunjukkan dengan merokok, konsumsi alkohol, mudah cemas, sulit konsentrasi, depresi atau mudah putus asa, dan masalah kesehatan fisik seperti masalah tidur, nyeri dada, dan lainnya. Pendapat serupa dipaparkan pula dalam jurnal Moustaka and Constantinidis (2010) bahwa stres kerja dapat memberikan dampak secara signifikan pada individu dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas diantaranya yaitu tidak dapat mengambil keputusan dengan baik, kurang konsentrasi dan perasaan cemas. Stres kerja juga berkontribusi langsung terhadap tingkat absensi dan penurunan prestasi kerja. Biasanya ditandai dengan pola makan yang tidak teratur, merokok, mengonsumsi alkohol dan obat-obatan.

Sumber stres atau dikenal dengan *job stressor* sangat beragam, salah satunya adalah berkaitan dengan pembagian waktu kerja atau shift kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Kawakami (2002) bahwa saat ini shift dianggap sebagai salah satu faktor stres paling penting yang berhubungan dengan pekerjaan. Harada et. al (2005) dalam jurnalnya juga menambahkan bahwa stres kerja merupakan kontributor paling penting terhadap masalah kesehatan yang disebabkan oleh kerja *shift*. Penggunaan sistem 3 *shift* kerja meningkatkan stres yang berhubungan dengan pekerjaan dan kontrol pekerjaan rendah dalam sistem ini.

Shift kerja merupakan suatu sistem yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas secara maksimal dan kontinyu selama 24 jam. *Shift* kerja di Indonesia rata-rata menggunakan sistem 3 *shift* yang terbagi atas kerja pagi, sore, dan malam dengan masing-masing 8 jam kerja. Akan tetapi di beberapa perusahaan ada yang hanya menerapkan 2 sistem *shift* kerja meliputi kerja pagi dan sore. Sistem *shift* berbeda-beda tiap negara, contohnya di negara Eropa seperti yang dikatakan oleh Harrington (2001) bahwa sistem shift biasanya berlangsung 6-12 jam kerja dengan kelompok *shift*, baik pada sistem dua, tiga atau empat *shift* dalam periode 24 jam.

Occupational Safety and Health Branch (2008) menjelaskan bahwa pengoptimalan pengaturan untuk *shift* kerja dapat membantu mengurangi efek kesehatan yang mungkin dialami karyawan. *Shift* melibatkan berbagai pola dan jadwal kerja dimana pengaturannya harus mempertimbangkan beberapa faktor seperti durasi *shift* atau panjangnya jam kerja tiap *shift*, jumlah pekerja tim, jam istirahat kerja, periode atau kecepatan rotasi (yaitu jumlah hari untuk pergantian *shift* contohnya rotasi *shift* dilakukan setiap 2–3 hari sekali), dan waktu libur *shift*. Hal yang perlu dipertimbangkan lagi dalam pengaturan shift kerja adalah keteraturan jadwal shift. Ketidakteraturan *shift* kerja dapat mempengaruhi kualitas tidur karyawan dan mungkin menyebabkan masalah kesehatan atau mempengaruhi kehidupan sosial karyawan.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT. Pertamina guna memenuhi kebutuhan bahan bakar akan masyarakat luas. Pada umumnya SPBU menjual bahan bakar sejenis premium, pertalite, solar, pertamax dan pertamax plus. SPBU dalam usahanya mempermudah masyarakat untuk memperoleh bahan bakar adalah dengan cara beroperasi selama 24 jam, akan tetapi hal tersebut tidak berlaku pada semua SPBU, ada pula yang hanya beroperasi selama 16 jam. Salah satu SPBU di Jember yang beroperasi selama 24 jam adalah SPBU Baratan Jember. SPBU ini menerapkan sistem 3 *shift* kerja dengan jadwal kerja sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jadwal *Shift* Kerja di SPBU Baratan Jember

<i>Shift</i>	Jam Kerja	Jumlah Karyawan
Pagi	06.00-14.00	5 orang
Sore	14.00-22.00	5 orang
Malam	22.00-06.00	3 orang

Sumber : SPV SPBU Baratan Jember (2016)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan bagian operator di SPBU Baratan Jember hanya berjumlah 13 orang sedangkan SPBU ini berada di lintas utama antara Jember dan Bondowoso serta merupakan satu-satunya SPBU yang berada di sepanjang jalan Patrang sampai masuk ke wilayah Arjasa sehingga akan sering dilewati oleh pengendara dari arah Jember ke Bondowoso atau arah sebaliknya. SPBU Baratan ramai dikunjungi oleh pengendara sepeda motor dan mobil pada jam pagi dan sore hari, sedangkan malam hari didominasi oleh kendaraan-kendaraan bermuatan besar seperti truk. Jumlah karyawan yang sedikit dengan beban kerja yang banyak tentu dapat memicu stres kerja. Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Fitri (2013) yang menyebutkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan, sehingga memicu terjadinya kelelahan, baik kelelahan mental maupun kelelahan fisik yang dapat menyebabkan *overstress*. Akan tetapi beban kerja yang tidak optimal juga akan menimbulkan kejenuhan/kebosanan sehingga menyebabkan stres.

Rotasi *shift* kerja di SPBU Baratan Jember dilakukan setiap 1 minggu sekali dengan pola searah jarum jam (pagi, sore, malam). Perputaran ini dimisalkan pada kelompok 1 minggu pertama masuk pada *shift* pagi, kelompok 2 pada *shift* sore, dan kelompok 3 pada *shift* malam, pada rotasi berikutnya bergantian kelompok 2 yang berada di *shift* pagi, kelompok 3 di *shift* sore, kelompok 1 di *shift* malam dan begitu seterusnya. Pembagian formasi kelompok masing-masing *shift* dilakukan setiap 1 bulan sekali sesuai dengan ketetapan manajer. Pembagian waktu kerja operator pada dasarnya memiliki produktifitas yang berbeda-beda setiap *shift*nya dikarenakan perbedaan situasi, kondisi dan memiliki tingkat stres yang berbeda pula. Perbedaan

ini berhubungan dengan beban kerja, aspek lingkungan fisik yang tidak mendukung seperti bekerja di bawah terik matahari, dinginnya cuaca ketika hujan atau saat malam hari, kebisingan akibat lalu lalang kendaraan, dan juga aspek psikososial meliputi konflik antar karyawan atau dalam rumah tangga.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, keluhan umum yang dirasakan oleh karyawan adalah pada *shift* pagi terjadi antrian kendaraan yang panjang pada jam tertentu yaitu ketika orang berangkat kerja pada pukul 06.00-09.00 sehingga beberapa karyawan mengalami telat makan, sedangkan pada *shift* sore hanya berkaitan kelelahan kerja akibat beban kerja yang banyak karena ramai konsumen. Karyawan pada *shift* malam terkendala dengan jam istirahat. Tubuh manusia dimaksudkan menjadi aktif selama siang hari, sedangkan pada jam malam itu dimaksudkan untuk tidur yang memungkinkan untuk memulihkan dan menggantikan energi. Bekerja di malam hari dan tidur di siang hari adalah berlawanan dengan jam " biologis " tubuh dan apa yang tubuh secara alami ingin lakukan. Hal ini dapat membuat sulit tidur, mungkin juga berarti bahwa tubuh tidak dapat pulih secepat dari tuntutan tenaga fisik dan mental. Rata-rata orang yang tidur pada siang hari tidak dapat nyenyak karena faktor kebisingan lingkungan dan jam tidur tidak sepanjang saat tidur malam. Tidur yang kurang dari 6 jam dapat mengganggu hormon serotonin sehingga menyebabkan stres dan penurunan konsentrasi.

Shift kerja dapat menimbulkan stres terutama bagi karyawan yang kurang mampu menyesuaikan diri dengan jam kerja. Leontaridi dan Ward (2002) dalam penelitiannya mengatakan stres merupakan karakteristik serius yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Berikut adalah absensi karyawan bagian operator di SPBU Baratan Jember :

Tabel 1.2 Absensi Karyawan Bagian Operator di SPBU Baratan Jember

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi					
		Sakit		Ijin		Alfa	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%
Januari	13	1	7,7	2	15,4	-	0
Februari	13	3	23	3	23	-	0
Maret	13	2	15,4	5	38,5	-	0
April	13	3	23	6	46,2	-	0

Sumber : HRD SPBU Baratan, 2016

Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa persentase absensi karyawan dari bulan Januari hingga April 2016 naik turun setiap bulannya. Mulai bulan Januari jumlah karyawan yang tidak masuk karena sakit berfluktuatif, akan tetapi di bulan April naik kembali menjadi 23% dan yang melakukan ijin kerja terus meningkat setiap bulannya hingga mencapai angka 46,2% di bulan April. Padatnya jam kerja menjadi penyebab banyaknya karyawan yang melakukan ijin kerja. Jadwal *shift* di SPBU Baratan Jember hanya memungkinkan karyawan untuk libur 1 kali dalam sebulan dan hanya diperbolehkan untuk pengajuan tukar libur maksimal 2 kali sebulan.

Shift kerja memang melibatkan waktu kerja pada jam-jam sosial seperti pagi hari, malam hari atau selama akhir pekan serta hari libur mingguan tidak selalu bertepatan dengan hari libur nasional, sehingga waktu istirahat dan bersama keluarga menjadi sangat berkurang. Selain itu, jadwal *shift* memungkinkan karyawan hanya mendapatkan jatah libur sehari dalam sebulan. Oleh sebab itu pimpinan dan manajemen harus menerapkan kebijakan dan mengatur pola kerja yang baik untuk mengurangi efek buruk akibat dari kerja *shift*. Selain permasalahan tersebut, faktor lain adalah tentang kedisiplinan dikalangan karyawan bagian operator, seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dengan berbagai macam alasan. Keterlambatan masuk kerja selain dapat mengganggu jadwal *shift* yang ada juga dapat mengurangi waktu istirahat karyawan pada *shift* sebelumnya. Serta kedisiplinan karyawan untuk mematuhi standar operasional prosedur pelayanan yang ditetapkan

oleh SPBU. Kebanyakan karyawan operator tidak mematuhi standart yang ada seperti tidak melakukan kegiatan sapa dan salam baik sebelum konsumen melakukan pembelian atau sesudah pembelian, tidak membukakan tangki kendaraan konsumen dan jarang memberitahu angka meter pada angka nol seperti yang tertera pada operasional prosedur pelayanan.

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Stres yang dihadapi karyawan dalam bekerja akan sangat mempengaruhi produktifitas perusahaan sehingga target yang seharusnya tercapai tidak optimal. Berdasarkan fenomena yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem *Shift* Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator pada SPBU Baratan Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah sistem *shift* kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan bagian operator di SPBU Baratan Jember?”

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem *shift* kerja terhadap tingkat stres karyawan bagian operator di SPBU Baratan Jember.

1.4 Manfaat

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai saran untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis masalah sumber daya manusia, khususnya mengenai sistem *shift* kerja dan stres kerja karyawan

2. Sebagai masukan bagi perusahaan SPBU Baratan Jember dalam membuat kebijakan khususnya mengenai pengaruh sistem *shift* kerja terhadap stres kerja karyawan bagian operator
3. Sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian selanjutnya

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Dalam dunia bisnis, manusia berperan sebagai pengelola dan pelaksana dari sumber daya usaha yang lainnya seperti dana, mesin, lingkungan dan lain sebagainya. Suatu bisnis dikatakan dapat berjalan dengan baik jika pengelolaan sumber daya manusianya juga efektif dan efisien sehingga mampu menjalankan bisnis secara kompetitif. Untuk mencapai tujuan maka diperlukan manajemen sebagai alat untuk mengelola unsur sumber daya yang ada dalam perusahaan. Banyak hal yang perlu dikelola dalam kaitannya dengan sumber daya manusia, mulai dari mendapatkan orang yang tepat, menempatkan orang pada posisi yang sesuai, melatih orang agar memiliki pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan dapat mengikuti perkembangan lingkungan seperti teknologi, tingkat persaingan, tuntutan konsumen atau publik sebagai organisasi publik, dan lain sebagainya. Untuk dapat mengelola sumber daya manusia maka diperlukan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai bagian atau cabang dari ilmu manajemen yang banyak dikenal dengan istilah lain seperti “manajemen personalia” atau administrasi personalia. MSDM dalam pembahasannya menitik beratkan bagaimana mutu organisasi atau perusahaan dalam mengupayakan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan MSDM adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan. Peran MSDM yaitu mengatur dan menetapkan program kepegawaian mencakup masalah-masalah kinerja serta teknik penjadwalan kerja yang baik.

Mangkunegara (2005:2) mengartikan MSDM sebagai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2006:10) menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diartikan bahwa MSDM adalah ilmu yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi sebagai alat untuk mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Salah satu pengelolaan yang perlu dilakukan manajemen adalah dengan membuat perencanaan strategis. Rencana tersebut harus mempertimbangkan perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan, penilaian, pemberian kompensasi, dan penjadwalan tenaga kerja. Penjadwalan tenaga kerja diperlukan untuk mengatur waktu kerja kapan karyawan masuk kerja, kapan karyawan mendapatkan hari libur serta membuat keseimbangan kekuatan dari komposisi tim. Pembagian waktu kerja terdiri dari kerja normal dan sistem *shift*.

2.2 Sisten *Shift* Kerja

2.2.1 Pengertian Sistem *Shift* Kerja

Sistem *shift* digunakan sebagai suatu cara yang paling mungkin untuk memenuhi tuntutan akan kecenderungan semakin meningkatnya permintaan barang-barang produksi. Sistem ini dipandang akan mampu meningkatkan produktivitas suatu perusahaan yang menggunakannya.

Occupational Health Clinics for Ontario Worker Inc. (2005:1) dalam artikelnya tentang *Shift Work : Helath effects & solution*, mengemukakan bahwa pekerjaan yang dijadwalkan diluar jam “normal” (yaitu jam 09.00-17.00) disebut dengan *shift* kerja. *Shift* kerja memungkinkan untuk jenis pelayanan secara terus-menerus dan produksi

24 jam per hari untuk memaksimalkan efisiensi dan produktivitas. Stevens (2011:155) mendefinisikan *shift* kerja sebagai waktu kerja organisasi dengan tim yang berbeda secara berurutan mencakup lebih dari 8 jam kerja perhari biasa, menjadi 24 jam. Beberapa orang bekerja *shift* dengan rotasi sementara, sementara yang lain dijadwalkan secara teratur yaitu *shift* pagi, sore dan malam.

Beberapa definisi menurut para ahli diatas, maka yang dimaksud sistem *shift* kerja adalah sebuah sistem kerja yang dibagi menjadi 3 waktu kerja yaitu kerja pagi, sore dan malam guna memaksimalkan efisiensi dan produktifitas perusahaan selama 24 jam.

2.2.2 Sistem *Shift* Kerja

The International Agency for Research on Cancer (IARC) (2010:564) mengatakan dalam jurnal yang dipublikasikannya tentang *shift* kerja bahwa sistem *shift* kerja berbeda antara negara satu dengan negara lainnya. Shift kerja dibagi menjadi 3 jenis, yaitu :

- a. *Permanent*, dimana orang bekerja secara teratur pada satu *shift* saja yaitu pagi atau sore atau malam hari, atau dirotasi (beberapa orang bergantian secara periodik pada shift yang berbeda)
- b. *Continous*, bekerja selama seminggu penuh, atau *discontinous* yaitu libur pada akhir pekan atau pada hari minggu saja.
- c. *With or without night work*, waktu kerja dapat dilakukan pada semua atau hanya sebagian malam saja, dan jumlah kerja malam per minggu/bulan/tahun dapat bervariasi.

2.2.3 Manajemen *Shift* Kerja

Occupational Safety and Health Branch (2008:4) menjelaskan pengaturan sistem *shift* kerja yang optimal dapat membantu mengurangi efek buruk terhadap kesehatan. Berikut adalah beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan dalam pengaturan pola *shift* kerja :

- a. Kebutuhan operasi 24 jam
- b. Perlunya *shift* malam permanen : beberapa karyawan mungkin tidak mampu menjalani *shift* malam permanen. Pengusaha harus memperkerjakan beberapa staf untuk bergantian bekerja pada *shift* malam
- c. Arah rotasi *shift* : pendapat medis umumnya merekomendasikan pola rotasi kedepan dengan urutan pagi, sore, dan malam untuk karyawan *shift* karena jam biologis lebih dapat menyesuaikan daripada rotasi terbalik
- d. Panjangnya periode rotasi (yaitu jumlah hari untuk pergantian *shift*) : pedoman medis menyarankan untuk pola rotasi cepat (contohnya rotasi *shift* dilakukan setiap 2-3 hari sekali)
- e. Waktu dimulainya *shift* pada pagi hari : *shift* pagi dapat dikaitkan dengan tidur yang lebih pendek dan kelelahan yang lebih besar. Dianjurkan untuk mempertimbangkan waktu yang pas untuk dimulainya *shift* pagi dengan ketersediaan transportasi khususnya di daerah terpencil karena karyawan harus menempuh perjalanan yang lebih panjang
- f. Durasi *shift* kerja : atau panjangnya jam kerja tiap *shift*. kelelahan dari adanya jam kerja yang lama mungkin memiliki efek yang dapat merugikan kesehatan. Beban fisik dan mental perlu diperhitungkan dalam pengaturan panjang *shift* kerja
- g. Waktu istirahat kerja : waktu istirahat yang tepat memungkinkan karyawan untuk bersantai dan memulihkan diri. Hal ini sangat penting untuk karyawan yang bekerja *shift*. selain waktu istirahat dalam *shift*, harus ada pula waktu istirahat antar *shift*

- h. Hari libur dalam jadwal *shift* : hari libur rutin dalam jadwal *shift* memungkinkan karyawan untuk merencanakan kegiatan sosial dan berwisata

Disebutkan pula oleh The International Agency for Research on Cancer (IARC) (2010:564) bahwa sistem *shift* juga dapat berbeda jika dikaitkan dengan faktor organisasi, antara lain :

- a. Panjang siklus *shift*, siklus shift mencakup semua shift dan hari libur
- b. Durasi shift, secara umum panjang *shift* adalah 8 jam, tetapi ada pula yang berkisar dari 6 sampai 12 jam
- c. Jumlah pekerja atau tim yang bergantian selama hari kerja
- d. Waktu dimulai dan diakhirinya *shift* kerja
- e. Kecepatan rotasi, hal ini tergantung dari jumlah hari untuk melakukan pertukaran *shift*. pertukaran *shift* dapat berjalan dengan cepat (yaitu setiap 1, 2, atau 3 hari), sedang (yaitu setiap seminggu sekali), dan lambat (yaitu setiap 15, 20, atau 30 hari). Faktor ini mempengaruhi jumlah *shift* malam dan hari libur
- f. Arah rotasi *shift*, dimana rotasi *shift* dapat dilakukan dengan sistem searah jarum jam (yaitu pagi, sore, malam) atau berlawanan arah jarum jam (yaitu sore, pagi, malam) dengan durasi yang berbeda antara *shift*. rotasi searah jarum jam disebut juga dengan phase delay atau rotasi kedepan. Rotasi yang berlawanan arah jarum jam disebut dengan phase advance atau rotasi mundur. Macam-macam bentuk rotasi diatas memiliki dampak yang berbeda terhadap penyesuaian ritme sirkadian
- g. Jumlah dan posisi hari libur antar *shift*
- h. Keteraturan atau ketidakteraturan jadwal *shift*

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengaturan sistem *shift* kerja setiap organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor yang kemudian dijadikan sebagai indikator sistem *shift* kerja antara lain :

- a. Durasi *shift*, yaitu jumlah jam kerja karyawan tiap *shift* yaitu 8 jam

- b. Jumlah pekerja atau tim, yaitu banyaknya pekerja atau kelompok kerja tiap *shift*
- c. Kecepatan rotasi, atau jumlah hari yang diperlukan untuk pertukaran *shift*
- d. Arah rotasi *shift*, bergerak searah jarum dengan jam (pagi, sore, malam)
- e. Waktu istirahat, jam istirahat bagi karyawan untuk bersantai dan memulihkan diri disela-sela jam kerja
- f. Hari libur, yaitu jumlah dan posisi hari libur *shift* karyawan
- g. Keteraturan jadwal *shift*, jadwal kerja *shift* berlangsung secara teratur

2.2.4 Dampak Sistem *Shift* Kerja

Shift kerja memberikan dampak terhadap fisiologis, psikososial, kinerja dan kesehatan karyawan. Secara fisiologis dapat dilihat dari menurunnya kapasitas kerja fisik, penurunan nafsu makan dan kualitas tidur yang terganggu. Occupational Health Clinics for Ontario Worker Inc. (2005:1) mengemukakan bahwa tubuh manusia memiliki jam “biologis” mengatur fungsi internal yang kompleks sepanjang hari selama 24 jam. Sejumlah fungsi fisiologis menunjukkan perubahan ritme (disebut Circadian Rhythms) selama periode 24 jam. Sebagai contoh, sepanjang periode 24 jam detak jantung dan suhu tubuh akan berubah dan biasanya berada pada posisi terendah sekitar pukul 04.00 pagi dan puncaknya berada pada siang hari. Suhu tubuh meningkat pada siang hari dan menurun pada malam hari.

Tubuh manusia dimaksudkan untuk menjadi aktif selama siang hari, sedangkan pada jam malam itu dimaksudkan untuk tidur yang memungkinkan untuk memulihkan dan menggantikan energi. Bekerja di malam hari dan tidur di siang hari adalah berlawanan dengan jam “biologis” tubuh dan apa yang tubuh secara alami ingin dilakukan. Hal ini dapat membuat sulit tidur, mungkin juga berarti bahwa tubuh tidak dapat pulih secepat dari tuntutan tenaga fisik dan mental.

Ritme sirkadian telah ditemukan terkait dengan perubahan kinerja mental dan fisik. Ritme sirkadian sebagian dapat menjelaskan mengapa kinerja dapat bervariasi selama periode 24 jam, dengan titik terendah terjadi pada larut malam atau sangat

awal di pagi hari. Beberapa fungsi fisiologis dasar manusia mengalami depresi selama malam, yang mungkin menunjukkan bahwa orang tidak cocok untuk kerja malam.

Dampak psikososial menunjukkan masalah lebih besar dari dampak fisiologis, antara lain adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktivitas kelompok dalam masyarakat. Pekerjaan malam berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat yang biasanya dilakukan pada siang atau sore hari. Sementara pada siang atau sore hari bagi pekerja malam dipergunakan untuk istirahat atau tidur, sehingga tidak dapat beradaptasi aktif dalam kegiatan tersebut, akibat tersisih dari lingkungan masyarakat.

Penurunan kinerja selama kerja Shift malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan psikososial. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan, serta penurunan kesehatan. *Shift* kerja menyebabkan gangguan gastrointestnal, masalah ini cenderung terjadi pada usia 40-50 tahun. *Shift* kerja juga dapat menjadi masalah terhadap keseimbangan kadar gula dalam darah bagi penderita diabetes.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres kerja

Pekerjaan bagi karyawan dipandang sebagai tonggak kehidupan yang dapat memberikan kepuasan dan tantangan, sebaliknya dapat pula merupakan gangguan, beban dan tanggungjawab yang perlu dilakukan untuk hidup. Desain dan organisasi kerja yang tidak memadai seperti kecepatan dan beban kerja yang berlebihan merupakan faktor-faktor lain yang dapat menimbulkan gangguan akibat kerja atau stres kerja, baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Setiap aspek di pekerjaan dapat

menjadi pembangkit stres. Karyawan yang menentukan sejauhmana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Karyawan dalam interaksinya di tempat kerja, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya.

Luthans (2006:440) mengatakan stres biasanya dianggap sebagai istilah negatif. Stres disebabkan oleh sesuatu yang buruk atau disebut dengan bentuk *distres* (stres yang buruk) tetapi ada juga sisi stres positif dan menyenangkan yang disebabkan oleh hal yang baik atau disebut dengan bentuk *eustres*. Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakan. Robbins dan Judge (2009:671) juga mengatakan stres sendiri tidak mesti buruk, walaupun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki potensi positif. Stres merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Dewasa ini para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan atau stres yang menyertai tantangan dilingkungan kerja (seperti banyak proyek, tugas dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan atau stres yang menghalangi seseorang maju mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kerja).

Saragih (2010) mengemukakan bahwa stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja. Stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Stres di tempat kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan. Naqvi et.al (2013:525) mengartikan stres sebagai suatu kondisi gangguan mental, fisik dan psikologis yang terjadi dalam situasi tekanan, ketika sumber daya tidak dapat memenuhi permintaan individu. Sebagian besar waktu hidup seseorang dihabiskan di tempat kerja, stres kerja secara luas berpengalaman dan begitu meluas, bahwa itu telah ditemukan untuk mempengaruhi orang di setiap sektor.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah bentuk reaksi dari karyawan terhadap segala rangsangan baik dari faktor eksternal atau internal individu yang dirasakan di tempat kerja dan memberikan bermacam-macam dampak terhadap fisik atau mental karyawan. Stres dapat bersifat positif apabila karyawan dapat menjadikan stres sebagai sebuah tantangan untuk menyelesaikan tanggungjawab, tetapi akan menjadi pengaruh negatif apabila mental karyawan tidak mampu menghadapi ancaman dan beban yang dirasakan.

2.3.2 Gejala Stres

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Menurut Canadian Center or Occupational Health and Safety dalam Bickford (2005:4) membagi gejala stress di tempat kerja menjadi 3 yaitu :

a. Gejala fisik

- 1) Sakit kepala
- 2) Insomnia
- 3) Nyeri dada
- 4) Sesak nafas
- 5) Jantung berdebar
- 6) Tekanan darah tinggi
- 7) Gangguan pencernaan seperti sembelit atau diare
- 8) Kelelahan

b. Gejala psikologis

- 1) Gelisah
- 2) Cepat marah
- 3) Mudah sedih
- 4) Sikap defensif

- 5) Mudah berubahnya suasana hati
 - 6) Hipersensitif
 - 7) Sikap apatis
 - 8) Merasa depresi
 - 9) Lambatnya proses berfikir,
 - 10) Perasaan tidak berdaya atau putus asa
- c. Gejala perilaku
- 1) Terlalu banyak atau kehilangan nafsu makan
 - 2) Tidak sabaran
 - 3) Sering berdebat
 - 4) Suka menunda-nunda
 - 5) Peningkatan penggunaan alcohol atau obat-obatan
 - 6) Merokok berlebihan
 - 7) Mengabaikan tanggung jawab
 - 8) Prestasi kerja makin buruk
 - 9) Ibadah berkurang
 - 10) Renggangnya hubungan dengan keluarga

Robbins dan Judge (2009:676) gejala stres dapat dikelompokkan dalam 3 kategori umum, antara lain :

a. Gejala fisiologis

Gejala stres muncul dalam bentuk reaksi fisik seperti : perubahan metabolisme, meningkatnya gangguan jantung dan pernafasan, tekanan darah naik, sakit kepala, dan serangan jantung

b. Gejala psikologis

Stres dapat menimbulkan ketidakpuasan. Tetapi stres juga muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya : ketegangan, kecemasan, cepat marah, kejenuhan dan suka menunda-nunda

c. Gejala perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam tingkat produktivitas, sering absen, dan *turnover*, selain itu juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok berlebihan, atau konsumsi alkohol, bicara gagap, serta gelisah, dan ketidakteraturan waktu tidur.

Berdasarkan penjelasan di atas maka stres dapat ditunjukkan dengan 3 gejala yang kemudian dijadikan sebagai indikator stres kerja, yaitu :

- a. Gejala fisik, meliputi masalah tidur, gangguan pencernaan, dan mudah sakit kepala
- b. Gejala psikologis, meliputi perasaan cemas, cepat marah, jenuh, dan kurang konsentrasi
- c. Gejala perilaku, meliputi pola makan tidak teratur, sering absen, penurunan prestasi kerja

2.3.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak hanya datang dari satu macam pemicu tetapi dari beberapa pemicu stres. Sebagian besar dari waktu manusia ditempatkan mereka bekerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Pemicu stres dipekerjaan berperan besar terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang yang bekerja.

Luthans (2006:442) menjelaskan stressor atau faktor penyebab proses stres yang menyebabkan terjadinya stres dibagi menjadi empat, yaitu:

- a. Stresor ekstraorganisasi atau tekanan dari luar organisasi

Stress yang berasal dari luar organisasi mencakup hal seperti perubahan sosial atau teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta kondisi tempat tinggal atau masyarakat.

b. Stresor organisasi atau tekanan dari dalam organisasi

Stress yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri berhubungan dengan kebijakan dan strategi administrative, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, serta kondisi kerja.

c. Stresor kelompok atau tekanan dari kelompok

Stresor kelompok dapat dikategorikan menjadi dua area, yaitu:

1) Kurangnya kohevititas kelompok

Kohevititas atau kebersamaan merupakan hal penting pada karyawan. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohevititas akan menyebabkan stress.

2) Kurangnya dukungan sosial

Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Jika jenis dukungan sosial berkurang pada individu, maka situasi akan membuat stress.

d. Stresor individu atau tekanan dari diri individu

Sedangkan Robbins dan Judge (2009:673) mengemukakan terdapat tiga faktor utama yang menyebabkan timbulkan timbulnya stres, meliputi :

a. Faktor lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat mempengaruhi tingkat stres para karyawan. Ada tiga hal yang dapat menimbulkan stres pada faktor lingkungan, yaitu ketidakpastian ekonomi, politik, dan perubahan teknologi. Pertama, perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya, orang akan merasa cemas terhadap

kelangsungan pekerjaan mereka. Kedua, ketidakpastian politik juga mampu memicu stres. Ketiga, perubahan teknologi dapat menyebabkan stres karena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat.

b. Faktor organisasi

Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stress seperti tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu singkat, beban kerja yang berlebih, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan.

c. Faktor individu

Faktor ini melibatkan antara lain: masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Faktor individual yang secara signifikan mempengaruhi stress adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-gejala stress yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu.

2.3.4 Dampak Stres

Luthans (2006:456) mengemukakan bahwa berdasarkan penelitian diindikasikan tingkat kesulitan, sifat tugas yang dikerjakan, disposisi personal, disposisi psikologis dan neurotisme mungkin mempengaruhi hubungan antara stress dan kinerja. Masalah karena tingkat stress yang tinggi dapat ditunjukkan secara fisik, psikologis atau perilaku.

a. Masalah kesehatan fisik yang berhubungan dengan stres sebagai berikut:

- 1) Masalah sistem kekebalan tubuh, dimana terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan sakit dan infeksi.
- 2) Masalah sistem musculoskeletal (otot dan rangka). Seperti sakit kepala dan sakit punggung.
- 3) Masalah kardiovaskular, seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung

4) Masalah sistem gastrointestinal (perut), seperti diare dan sembelit

b. Masalah psikologis

Tingkat stres tinggi mungkin disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, tegang, dan bosan. Sebuah studi menemukan bahwa dampak stres yang paling kuat adalah pada tindakan agresif, seperti sabotase, agresi anar-pribadi, permusuhan dan keluhan. Jadi masalah psikologis tersebut relevan dengan kinerja yang buruk, penghargaan diri yang rendah, benci pada pengawasan, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dan membuat keputusan serta ketidakpuasan kerja.

c. Masalah perilaku individu

Perilaku individu langsung yang menyertai tingkat stress yang tinggi mencakup makan yang sedikit atau makan yang berlebihan, tidak dapat tidur, merokok dan minum, serta penyalahgunaan obat-obatan.

Saragih (2010) mengatakan bahwa stres di tempat kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu pekerja. Secara fisiologis, pekerja dengan tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengalami gangguan fisik seperti: sulit tidur, perubahan pada metabolisme, hilang selera makan, perut mual, tekanan darah dan detak jantung meningkat, gangguan pernapasan, sakit kepala, telapak tangan yang berkeringat, dan gatal-gatal. Secara psikologis, timbul ketidakpuasan kerja yang diikuti dengan adanya tekanan pada emosi seperti cemas, mudah tersinggung atau mudah marah, bad mood, muram, bosan dan sikap kasar. Stres juga bisa berakibat pada perubahan perilaku pekerja, seperti: menurunnya produktivitas, tingkat kehadiran dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu juga menghasilkan perilaku seperti merokok atau mengkonsumsi minuman keras secara berlebihan, agresivitas dalam berbicara atau bertindak, melakukan hal-hal yang mengganggu di tempat kerja, atau sering ditemukan tidur tempat kerja. Stres yang dialami secara terus-menerus dan tidak terkendali, bisa menyebabkan terjadinya burn-out yaitu kombinasi kelelahan secara

fisik, psikis dan emosi. Stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya.

2.4 Hubungan Sistem *Shift* Kerja dengan Stres Kerja

Pengaruh sistem *shift* kerja terhadap stres kerja dikatakan oleh Harada, et al. (2005:403) bahwa jumlah item stres dalam kondisi tidak menguntungkan secara signifikan memiliki nilai yang lebih tinggi untuk pekerja *shift* jika dibandingkan dengan pekerja biasa. Hal ini ditunjukkan dari mantan pekerja *shift* yang mengalami stres fisik dan mental yang lebih besar. Sistem 3 *shift* pada perusahaan dapat meningkatkan stres kerja dan kontrol pekerjaan rendah pada pekerja *shift*.

Srivastava (2010:198) menyatakan bahwa pekerja *shift* mengalami tingkat pekerjaan yang tinggi dan stres akan kehidupan. *Shift* dan kerja malam merupakan sumber potensial dari stres. Hal ini dikarenakan kerja *shift* menentang sistem sirkadian manusia dan konflik ini menciptakan beberapa masalah fisiologis, psikologis dan psikososial untuk pekerja *shift*. Hal ini jelas membuktikan bahwa sistem *shift* kerja mempengaruhi stres kerja pada karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Penelitian Balatif (2002) bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh *shift* kerja terhadap terjadinya stres pada tenaga kerja industri *soft drink* di PT. X Medan. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian survei analitik karena selain menguraikan objek penelitian juga mencari pengaruh antara variabel-variabel, menguji hipotesa lalu menarik kesimpulan dengan menggunakan pendekatan *pre-post test design*. Hasil pengukuran stres fisik dan stres mental terhadap 24 orang tenaga kerja yang dilakukan saat sesudah bekerja pada *shift* pagi, sore dan malam, diperoleh bahwa

secara keseluruhan para karyawan mengalami stres fisik dan stres mental lebih besar pada karyawan *shift* malam jika dibandingkan dengan *shift* lainnya.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada *shift* kerja yang dijadikan sebagai variabel independen untuk menguji pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu stres kerja. Sistem *shift* yang diterapkan pada industri soft drink di PT. X Medan juga menerapkan 3 *shift* kerja.

Perbedaan penelitian sekarang dengan sebelumnya adalah pengukuran stres kerja dilakukan dengan Uji stres mental dan uji stres fisik dengan menyebarkan kuesioner pada saat sesudah karyawan bekerja serta dilakukan pula pengukuran terhadap tekanan darah dengan tensi meter dan frekuensi denyut nadi dimaksudkan untuk memperoleh gambaran gejala stres dari faktor fisiologis.

Penelitian Firdaus (2005) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan *shift* kerja terhadap kejadian stres pada tenaga kerja di bagian produksi pabrik kelapa sawit PTPN 4 Kebun Pabatu Tebing Tinggi. Penelitian ini bersifat deskriptif analitik dengan menggunakan desain *cross sectional*. Berdasarkan hasil pengukuran gejala-gejala stres pada responden yang berjumlah 73 orang setelah bekerja pada setiap *shift* diperoleh hasil bahwa kejadian stres pada *shift* 2 lebih banyak ditemukan daripada di *shift* 1 dimana sebanyak 9 orang (12,33%) mengalami stres pada *shift* 1 sedangkan pada *shift* 2 ditemukan sebanyak 43 orang (58,90%) yang mengalami stres.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel yang digunakan yaitu *shift* kerja sebagai variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini menggunakan pabrik kelapa sawit dimana di perusahaan tersebut hanya menerapkan 2 sistem *shift* kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang akan dijelaskan dalam tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

Peneliti	Faisal Balatif (2002)	Hery Firdaus (2005)	Septika Wahyu Ekaningtyas (2014)
(a)	(b)	(c)	(d)
Judul	Pengaruh <i>shift</i> kerja terhadap terjadinya stres pada tenaga kerja industri soft drink di PT. X Medan	Pengaruh <i>shift</i> kerja terhadap kejadian stres pada tenaga kerja di bagian produksi pabrik kelapa sawit PTPN 4 Kebun Pabatu Tebing Tinggi 2005	Pengaruh sistem <i>shift</i> kerja terhadap stres kerja karyawan di SPBU Baratan Jember
Objek penelitian	Seluruh tenaga kerja di industri soft drink PT. X Medan	Tenaga kerja yang bekerja <i>shift</i> I dan <i>shift</i> II pada bagian produksi	Karyawan bagian operator di SPBU Baratan Jember
Variabel penelitian	Variabel bebas : <i>shift</i> kerja yang dibagi menjadi <i>shift</i> pagi, sore, dan malam. Variabel terikat : stres dimana indikator yang digunakan adalah stres fisik dan stres mental	Variabel bebas : <i>shift</i> kerja yang dibagi menjadi 2, yaitu : 1. <i>shift</i> I yaitu pola waktu kerja dimulai pukul 06.30-1700 dengan waktu istirahat 1 jam dan 2. <i>shift</i> II yaitu pola waktu kerja dimulai pukul 17.00-24.00 bahkan hingga pukul 05.30 dengan waktu istirahat 1 jam. Variabel terikat : stress dengan indikator aspek fisik, emosional, perilaku, intelektual dan interpersonal.	Variabel bebas : <i>shift</i> kerja dengan indikator Durasi <i>shift</i> , Jumlah pekerja atau tim yang bergantian selama <i>shift</i> , Kecepatan rotasi, Arah rotasi, Waktu istirahat, Jumlah dan posisi hari libur, Keteraturan jadwal <i>shift</i> Variabel terikat : stres kerja yang dilihat dari aspek gejala fisik, psikologis dan perilaku
Jenis penelitian	Survey Analitik	Deskriptif Analitik	Survey
Metode sampling	<i>Purposive sampling</i>	<i>Total sampling</i>	<i>Total sampling</i>

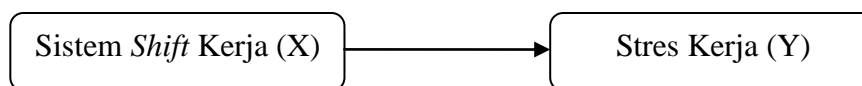
(a)	(b)	(c)	(d)
Teknik analisa data	<i>Analysis t-test paired</i>	<i>t pair test</i>	Regresi Linear Sederhana
Hasil	Seluruh responden memiliki tingkat stres yang masih ringan terhadap adanya <i>shift</i> kerja. <i>Shift</i> malam memiliki pengaruh yang paling besar dalam menyebabkan stres.	Terdapat kejadian stres pada tenaga kerja di bagian produksi pada <i>shift</i> I dan II, dimana <i>shift</i> II paling berpengaruh terhadap kejadian stress dibandingkan <i>shift</i> I.	

Sumber : Data diolah (2015)

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian pada dasarnya adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian-penelitian yang akan dilakukan. Kerangka konsep memberikan dasar konseptual bagi penelitian. Menyusun kerangka konsep, hendaknya peneliti memahami variabel konsep yang akan diukur. Berdasarkan pengertian konsep, menurut Siregar (2013 : 9) konsep adalah suatu istilah yang menggambarkan suatu generalisasi terhadap gejala yang berlaku umum mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu.

Variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, yang dapat berubah-ubah nilainya. Terdapat 2 jenis variabel yaitu *independent* (bebas) dan *dependent* (terikat). Variabel *independent* merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau mempengaruhi variabel *dependent*. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah sistem *shift* kerja, sedangkan variabel *dependent* adalah stres kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Menurut Siregar (2013 : 38) hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan anggapan dasar peneliti terhadap suatu masalah yang sedang dikaji. Dalam penelitian, peneliti meyakini dalam pengujian nanti benar atau salahnya hipotesis penelitian tergantung dari bukti bukti yang diperoleh. Berdasarkan perumusan masalah, tunjauan pustaka dan tujuan penelitian dapat ditarik hipotesis atau kesimpulan sementara pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. H_a : Terdapat pengaruh antara sistem *shift* kerja terhadap stres kerja karyawan bagian operator SPBU Baratan Jember
- b. H_o : Tidak terdapat pengaruh antara sistem *shift* kerja terhadap stres kerja karyawan bagian operator SPBU Baratan Jember

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh sistem *shift* kerja terhadap stres kerja karyawan bagian operator di SPBU Baratan Jember diklasifikasikan sebagai *survey research*, yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Menurut Prasetyo dan Jannah (2012:143) penelitian *survey* merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah dan dianalisis. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh sistem *shift* kerja terhadap stres kerja karyawan bagian operator SPBU Baratan Jember.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti menentukan lokasi yang akan dijadikan sebagai lokasi penelitian. Lokasi penelitian diperlukan untuk memperoleh data-data penelitian. Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah SPBU Baratan Jember yang berada di Jalan Supriadi No. 40 Baratan Kec. Patrang-Jember, sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai April 2016. Alasan pemilihan SPBU Baratan sebagai lokasi penelitian adalah SPBU Baratan Jember merupakan SPBU yang menerapkan sistem 3 *shift* dan beroperasi selama 24 jam. Kemudian pertimbangan praktis lainnya yang meliputi pertimbangan melalui unsur-unsur biaya, waktu, tenaga, dan kemampuan dalam penentuan anggota sampel maka peneliti memutuskan lokasi penelitian yang berada di Jember dan dekat dengan area kampus Universitas Jember untuk memudahkan peneliti memperoleh data informasi yang dibutuhkan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:72) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operator yang berjumlah 13 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah total sampling atau sampel jenuh karena ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Menurut Sugiyono (2016:85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dikarenakan jumlah populasi di SPBU Baratan Jember kurang dari 30 yaitu hanya 13 orang, maka sampel yang diambil adalah setara dengan jumlah populasi sebesar 13 orang.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel dipergunakan untuk menjelaskan karakteristik yang diamatinya termasuk juga cara mengamati dan cara mengukurnya. Menurut Prasetyo dan Jannah (2012 : 90) operasional variabel merupakan gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasukkan unuit-unit analisis ke dalam kategori-kategori teetentu dari tiap-tiap variabel. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu :

a. Variabel Bebas/*Independent*

Menurut Siregar (2013 : 10) variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau merubah atau mempengaruhi variabel lain (variabel *dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sistem *shift* kerja (X) yang didefinisikan sebagai sistem kerja yang dibagi menjadi 3 waktu kerja yaitu pagi, sore dan malam guna memaksimalkan efisiensi dan produktifitas perusahaan selama 24 jam. Indikator yang digunakan untuk variabel ini meliputi :

- 1) Durasi *shift*, merupakan jumlah jam kerja karyawan tiap *shift* yaitu 8 jam
- 2) Jumlah pekerja atau tim, yaitu banyaknya pekerja atau kelompok kerja tiap *shift*
- 3) Kecepatan rotasi, atau jumlah hari yang diperlukan untuk pertukaran *shift*
- 4) Arah rotasi *shift*, arah rotasi *shift* yang bergerak searah jarum jam (pagi, sore, malam)
- 5) Waktu istirahat, jam istirahat bagi karyawan untuk bersantai dan memulihkan diri disela -sela jam kerja
- 6) Hari libur , yaitu jumlah dan posisi hari libur *shift* karyawan
- 7) Keteraturan jadwal *shift*, jadwal kerja *shift* berlangsung secara teratur

b. Variabel Terikat/*Dependent*

Menurut Siregar (2013:10) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel *independent*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah stres kerja. Stres kerja adalah bentuk reaksi dari karyawan terhadap segala rangsangan baik dari faktor eksternal atau internal individu yang dirasakan di tempat kerja dan memberikan bermacam-macam dampak terhadap fisik atau mental karyawan. Indikator dari variabel ini yang digunakan untuk mengukur stres kerja meliputi :

- 1) Gejala fisik, meliputi susah tidur, gangguan pencernaan, dan mudah sakit kepala

- 2) Gejala psikologis, meliputi perasaan cemas, cepat marah, jenuh, dan kurang konsentrasi
- 3) Gejala perilaku, meliputi waktu makan tidak teratur, sering absen, dan penurunan prestasi kerja

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Shift</i> Kerja (X)	1. Durasi <i>shift</i>	Jumlah jam kerja untuk karyawan tiap <i>shift</i> yaitu 8 jam	Occupational Safety and Branch (2008) dan IARC (2010)
	2. Jumlah pekerja / tim	Banyaknya pekerja atau kelompok kerja tiap <i>shift</i>	
	3. Kecepatan rotasi	Jumlah hari yang diperlukan untuk pertukaran <i>shift</i>	
	4. Arah rotasi	Searah jarum jam (pagi, sore, malam)	
	5. Waktu istirahat	Jam istirahat karyawan disela-sela kerja	
	6. Hari libur	Jadwal dan posisi hari libur karyawan	
	7. Keteraturan jadwal <i>shift</i>	Jadwal kerja <i>shift</i> berlangsung teratur	
Stres Kerja (Y)	1. Gejala fisik	1. Susah tidur 2. Gangguan pencernaan 3. Mudah sakit kepala	Canadian Center for Occupational Health and Safety (2000) dan Robbins and Judge (2009)
	2. Gejala psikologis	1. Perasaan cemas 2. Cepat marah 3. Jenuh 4. Kurang konsentrasi	
	3. Gejala perilaku	1. Waktu makan tidak teratur 2. Sering absen 3. Penurunan prestasi kerja	

Sumber : Data diolah (2015)

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Ridwan dan Kuncoro (2007 : 20), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Menurut Siregar (2013:25) dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi subindikator yang dapat diukur. Akhirnya subindikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan/pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert menurut Sugiyono (2016:93) mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Pengukuran variabel sistem *shift* kerja (X) dan stres kerja (Y) dilakukan dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 kategori jawaban. Hasil dari jawaban diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STJ) : Skor 1

3.6 Jenis Data

Sumber yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas :

- a. Data primer menurut Siregar (2013 : 16) adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer diperoleh dengan cara observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden.

- b. Data sekunder menurut Siregar (2013 : 16) adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literature, buku, dan dokumen perusahaan.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menurut Arikunto (2006:134) adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Adapun cara yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

- b. Kuesioner

Merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Cara ini digunakan untuk memperoleh data dari operator sebagai responden. Data tersebut kemudian dianalisis untuk menguji kebenaran hipotesis.

- c. Dokumentasi

Cara pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen. Penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi berupa buku, jurnal, dan skripsi terdahulu.

3.8 Teknik pengujian Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46) Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's* dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan. Terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah valid, yaitu :

- a. Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- b. Jika koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2) n = jumlah sampel
- c. Nilai signifikan $\leq 5 \%$

Rumus yang dapat digunakan untuk uji validitas dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana :

N = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel (jawaban responden)

3.8.2 Uji Reliabilitas

Siregar (2013:55) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat yang sama pula. Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yaitu untuk menentukan suatu instrumen reabel atau tidak, bila jawaban

yang diberikan responden berbentuk skala 1-3, dan 1-5, serta 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *realible* dengan menggunakan teknik ini jika koefisien reabilitas > 0,6. Tahapan perhitungan menurut Siregar (2013 : 57) yaitu :

- a. Menentukan nilai varian tiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

- b. Menentuakn nilai varian total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

- c. Menentuakn reabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Di mana :

n = Jumlah sampel

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum X$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

k = Jumlah butir pertanyaan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

3.9 Teknik Analisa Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier merupakan salah satu alat yang digunakan dalam memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas. Menurut Siregar (2013:284) regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun rumus analisis regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2016:188) sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta.X$$

Dimana :

Y = Nilai variabel terikat yang diprediksikan

α = Konstanta atau harga Y ketika X = 0

β = Koefisien regresi

X = Nilai variabel bebas

Menurut Siregar (2013:284) besarnya α dan β dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\beta = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$\alpha = \frac{\sum Y - \beta \cdot \sum X}{n}$$

Dimana:

X = Variabel X

Y = Variabel Y

α = Bilangan konstan

β = Koefisien arah garis regresi

n = Lamanya periode (tahun)

3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Siregar (2013:252) mengartikan koefisien determinasi sebagai angka yang menyatakan aatau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oelh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Menurut Sugiyono (2016:185) untuk menghitung koefisien determinasi yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Adapun rumus koefisien determinasi, sebagai berikut :

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

KP = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.9.3 Uji Statistik t

Uji statistik t atau uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel. Menurut Nazir (2009:393) salah satu penggunaan statistik adalah untuk memutuskan apakah sebuah hipotesis diterima atau ditolak. Langkah-langkah pengujian signifikansi menurut Siregar (2013:286), sebagai berikut:

- a. Membuat hipotesis dalam uraian kalimat :
 - 1) H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara pasial antara variabel independent terhadap variabel dependen
 - 2) H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen
- b. Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik:
 - 1) $H_0 = b = 0$
 - 2) $H_0 = b \neq 0$
- c. Menentukan kriteria pengujian :
 - 1) Jika signifikansi $\leq 5\%$, maka H_0 ditolak

2) Jika signifikansi $\geq 5\%$, maka H_0 diterima

d. Menghitung nilai t_{hitung} dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Dimana :

T_{hitung} = Nilai hasil uji t yang menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y signifikan atau tidak

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

e. Menentukan nilai t_{tabel} :

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*. Bila pengujian dua sisi maka α dibagi 2 atau $\alpha = \frac{5\%}{2} = 0,025$. Berikut rumus t_{tabel} :

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)}$$

f. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

Tujuan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} adalah untuk mengetahui apakah H_0 diterima atau ditolak berdasarkan kaidah pengujian yaitu :

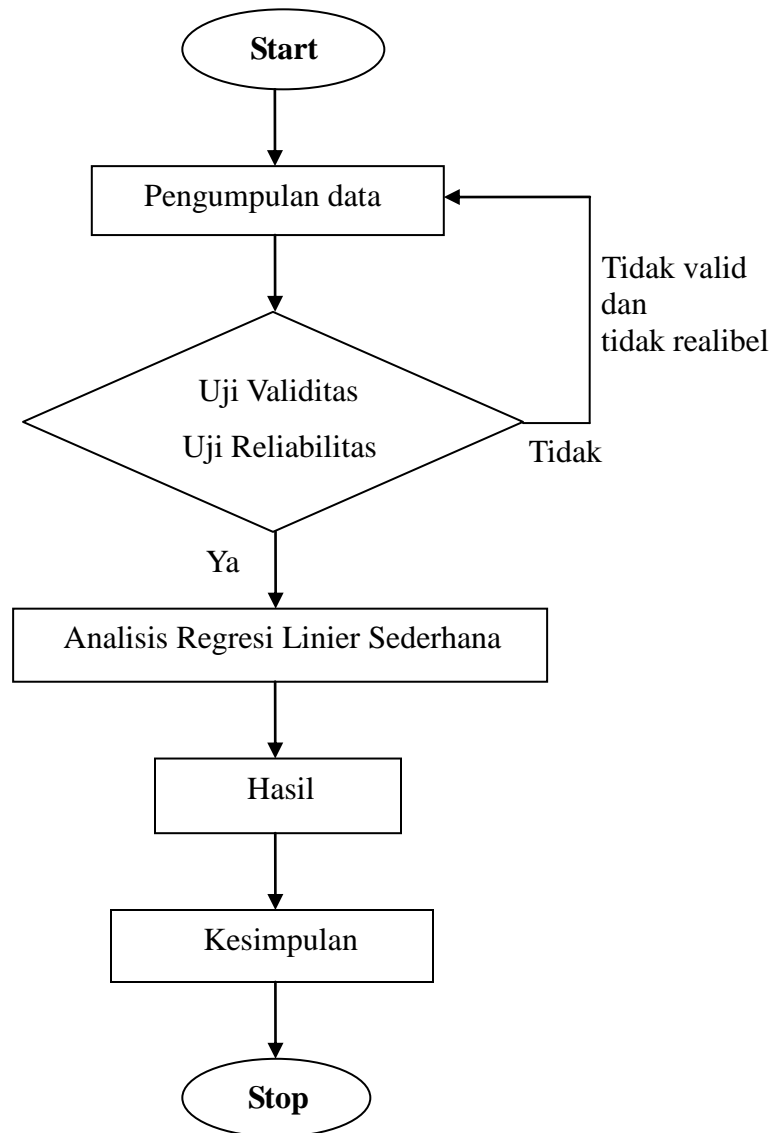
Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

3.10 Tahap Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah tahap akhir yang didapatkan dari hasil pengolahan data dan informasi lapang yang kemudian di analisis. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan metode deduktif yaitu dengan menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus yaitu kenyataan riil yang terjadi di tempat penelitian sesuai dengan tujuan penelitian.

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem *shift* kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan bagian operator di SPBU Baratan Jember. Hal ini dibuktikan melalui hasil koefisien determinasi (R^2) dimana variabel sistem *shift* kerja memiliki kontribusi sebesar 0,754 atau 75,4% dengan arah positif mempengaruhi variabel stres kerja dengan signifikansi 0,000 atau $< 0,05$.

Jam kerja yang tinggi dan banyaknya beban kerja yang harus dilakukan membuat waktu untuk bersosialisasi menjadi berkurang dan terjadi kelelahan kerja. Pada karyawan *shift* malam juga rendah konsentrasi karena jam malam merupakan jam istirahat. Jumlah karyawan yang hanya 13 tersebut tidak sebanding dengan beban kerja yang banyak. Pembagian kelompok pompa tiap *shift* dirasa kurang merata, sehingga terjadi ketidakseimbangan beban kerja antar operator, serta berkaitan dengan kedisiplinan karyawan dalam hal waktu masuk kerja dan ketaatan akan standart operasional prosedur pelayanan yang masih kurang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan :

1. Hal yang perlu dipertimbangkan demi perkembangan SPBU Baratan di waktu yang akan datang yaitu apabila sistem *shift* kerja terlalu padat maka stres kerja yang dialami oleh karyawan juga akan meningkat. Padatnya shift dapat dilihat dari jadwal libur yang terlalu sedikit dan rotasi shift yang terlalu panjang. Jika SPBU Baratan akan menurunkan tingkat stres karyawan maka perlu melakukan pengelolaan dan pengaturan kembali sistem *shift* kerja yang diberlakukan.

2. Penyelenggaraan training tentang manajemen stres untuk menambah wawasan bagi karyawan tentang dampak stres serta bagaimana mengelola stres yang benar
3. Untuk penelitian yang sejenis agar memperbanyak jumlah responden yang dijadikan sampel dan menambah lokasi penelitian seperti tidak hanya 1 SPBU saja melainkan lebih atau menggunakan lokasi penelitian yang lain
4. Agar penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya, maka perlu memperluas mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi stres kerja, misalnya beban kerja atau lingkungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Revisi VI)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Balatif, F. 2002. *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Terjadinya Stres Pada Tenaga Kerja Industri Soft Drink di PT. X Medan*. Medan : Tesis Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.
- Bickford, M. 2005. *Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions*. Kanada : Canadian Mental Health Association (CMHA).
- Dessler, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan*. Jakarta : Prenhallindo
- European Agency for Safety and Health at Work. 2002. *Work-Related Stress*. EU-OSHA Fact Sheet 22 : 1-2 <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/22>. [8 Februari 2015].
- Firdaus, H. 2005. *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kejadian Stres Pada Tenaga Kerja di Bagian Produksi Pabrik Kelapa sawit PTPN 4 Kebun Pabatu Tebing Tinggi 2005*. Medan : Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.
- Fitri, A. M. 2013. *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT)*. Jurnal Kesehatan Masyarakat FKM UNDIP, Vol. 2(1): 1-10.
- Gyes, G. V. 2006. *Night Work and Shift Work Cause High Stress Level*. Belgium : Higher Institute for Labor Studies (HIVA), Catholic University of Leuven. <http://www.eurofound.europa.eu/>. [5 Maret 2016].
- Harada, H., Suwazono, Y., Sakata, K., Okuro, Y., Oishi, M., Uetani, M., Kobayashi, E., and Nogawa, K. 2005. *Three-Shift System Increase Stress in Japanese Workers*. Journal of Occupational Health, vol. 47: 397-404.
- Harrington, J. M. 2001. *Health Effects of Shift Work and Extended Hours of Work*. Occup Environ Med, vol. 58: 68-72.

- Hasibuan, M. S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- IARC Monographs. 2010. *Shift Work*. World Health Organization International agency for Research on Cancer, vol. 98(8): 563-764.
- Ikrimadhani, T. 2015. *Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Shift Pagi, Sore, dan Malam pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyudono Boyolali*. Surakarta : Skripsi Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kawakami, T., Kogi, K., Gaertner, J., and Kundi, M. 2002. *Working Time Research Abstracts from the 15th International Symposium on Night and Shiftwork, Hayama, Japan*. Shiftwork International Newsletter, vol. 19(2): 1-24 .
- Leontaridis, R. M. dan Ward, M. E. 2002. *Work-Related Stres, Quitting Intentions and Absenteeism*. Jerman : IZA
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martana, H. A. 2015. *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di Lingkungan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk*. Malang : Skripsi Fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Moustaka, E. and Constantinidis, T. C. 2010. *Sources and Effects of Work-Related Stress in Nursing*. Health Science Journal, vol. 4, Issue 4: 210-216.
- Naqvi, S., Khan, M. A., Kant, A.Q., and Khan, S. N. 2013. *Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector*, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, vol. 5(3): 525-542.
- Occupational Health Clinics for Ontario Workers Inc. 2005. *Shift Work : Health Effect and Solutions*. Ontario : Occupational Health Clinics for Ontario Workers Inc.
- Occupational Safety and Helath Branch. 2008. *Guide on Shift Work*. Hongkong : Labour Department.
- Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : Jember University Press

- Prasetyo, B. dan Jannah, L. M. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta : ANDI OFFSET
- PT. Pertamina (Persero). 2015. *Info SPBU*. <http://spbu.pertamina.com>. [3 April 2016]
- Ridwan dan Kuncoro, E. A . 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfaberta.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2009. *Organizational Behavior 13th Edition*. USA : Pearson Prentice Hall.
- Saragih, E. H. 2010. *Manajemen Stres di Tempat Kerja*. <http://ppm-manajemen.ac.id>. [19 Januari 2015]
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif (Perhitungan Manual dan SPSS)*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Srivastava, U. R. 2010. *Shift Work Related to Stress, Health and Mood States A study of Dairy Workers*. *Journal of Health Management*, vol. 12(2): 173-200.
- Stevens, RG, et al. 2011. *Considerations of circadian impact for defining 'shift work' in cancer studies: IARC Working Group Report*. *Occup Environ Med*, Vol.68: 154-162.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfaberta.
- Yoha, R. dan Tjipto, S. 2013. *Analisis Hubungan Antara Faktor Individu dan Beban Kerja Fisik dengan Stres Kerja di Bagian Produksi PT. X Surabaya*. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, vol. 2(2):97-105.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH SISTEM *SHIFT* KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERATOR DI SPBU BARATAN JEMBER

Kuesioner ini ditujukan kepada karyawan SPBU Baratan Jember bagian Operator untuk mendapatkan data mengenai pengaruh sistem shift kerja terhadap stres kerja karyawan. Semua keterangan dan jawaban yang diperoleh semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan diajmin kerahasiaannya. Demi kelancaran dimohon kuesioner ini diisi dengan sebaik-baiknya. Isilah pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda, dengan alternatif jawaban yang tersedia. Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, peneliti mengucapkan terima kasih.

BAGIAN I : IDENTIFIKASI RESPONDEN

1. Nama :
2. Alamat :
3. Usia : tahun
4. Jenis Kelamin : Pria Wanita
5. Status : Menikah Belum Menikah
6. Masa Kerja : minggu/bulan/tahun*

(*) coret yang tidak perlu

BAGIAN II : KUESIONER TENTANG SHIFT KERJA DAN STRES KERJA KARYAWAN

Alternatif Jawaban :

SS : Sangat Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. SISTEM *SHIFT* KERJA

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemberlakuan 8 jam kerja per <i>shift</i> tidak sesuai standard dan kemampuan karyawan					
2	Jumlah tim tiap <i>shift</i> tidak terbagi secara adil dan merata					
3	Pertukaran <i>shift</i> tiap 1 minggu sekali tidak sesuai kemampuan karyawan					
4	Arah rotasi <i>shift</i> dari shift pagi dilanjutkan shift sore kemudian shift malam tidak dapat menyesuaikan dengan jam istirahat saya					
5	Pihak SPBU tidak memberi waktu istirahat sesuai kebutuhan karyawan					
6	Pihak SPBU tidak memberikan jatah libur sesuai kebutuhan karyawan					
7	Jadwal <i>shift</i> tidak berjalan dengan teratur setiap harinya					

B. STRES KERJA

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sering susah tidur setelah melakukan <i>shift</i> malam					
2	Selama bekerja saya sering mengalami gangguan pencernaan seperti sembelit atau diare					
3	Terlalu capek bekerja membuat saya sering sakit kepala					
4	Saya mudah cemas apabila pekerjaan saya belum selesai atau saya melakukan kesalahan					
5	Lelah bekerja cenderung membuat saya cepat marah					
6	Saya merasa jenuh/bosan karena pekerjaan kurang menantang					
7	Saya susah konsentrasi karena terlalu banyak pekerjaan					
8	Padatnya jam kerja membuat saya sering telat makan					
9	Jadwal kerja yang padat dan kurangnya hari libur membuat saya sering izin untuk tidak masuk kerja					
10	Prestasi kerja saya menurun karena saya tidak bersemangat bekerja akhir-akhir ini					

b. Variabel Y

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	total y
1	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	41
3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	41
4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	43
5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
6	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	35
7	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	31
8	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	42
9	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
10	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	35
11	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
12	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35
13	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	34
0.602	0.7105	0.829	0.752	0.641	0.6939	0.6883	0.8715	0.6536	0.6939	0.675	
0.602 (r tabel = n-2)	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	tidak	Valid	Valid	Valid	

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

a. Variabel X

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	total_x
x1.1	Pearson Correlation	1	.368	.414	.368	.239	.351	.294	.612 [*]
	Sig. (2-tailed)		.215	.160	.215	.432	.239	.330	.026
	N	13	13	13	13	13	13	13	13
X1.2	Pearson Correlation	.368	1	.827 ^{**}	-.026	.239	.258	.605 [*]	.671 [*]
	Sig. (2-tailed)	.215		.000	.932	.432	.396	.028	.012
	N	13	13	13	13	13	13	13	13
X1.3	Pearson Correlation	.414	.827 ^{**}	1	.000	.289	.000	.544	.620 [*]
	Sig. (2-tailed)	.160	.000		1.000	.339	1.000	.055	.024
	N	13	13	13	13	13	13	13	13
X1.4	Pearson Correlation	.368	-.026	.000	1	.478	.562 [*]	.380	.607 [*]
	Sig. (2-tailed)	.215	.932	1.000		.099	.046	.200	.028
	N	13	13	13	13	13	13	13	13
X1.5	Pearson Correlation	.239	.239	.289	.478	1	.425	.471	.716 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.432	.432	.339	.099		.148	.104	.006
	N	13	13	13	13	13	13	13	13
X1.6	Pearson Correlation	.351	.258	.000	.562 [*]	.425	1	.277	.623 [*]
	Sig. (2-tailed)	.239	.396	1.000	.046	.148		.360	.023
	N	13	13	13	13	13	13	13	13
X1.7	Pearson Correlation	.294	.605 [*]	.544	.380	.471	.277	1	.794 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.330	.028	.055	.200	.104	.360		.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13
total_x	Pearson Correlation	.612 [*]	.671 [*]	.620 [*]	.607 [*]	.716 ^{**}	.623 [*]	.794 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.012	.024	.028	.006	.023	.001	
	N	13	13	13	13	13	13	13	13

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Variabel Y

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	total_y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.857**	.417	.165	.617*	.386	.665*	.601*	.283	.238	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.157	.590	.025	.193	.013	.030	.349	.433	.006
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Y1.2	Pearson Correlation	.857**	1	.586*	.371	.720**	.366	.817**	.557*	.386	.381	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000		.035	.212	.006	.218	.001	.048	.193	.199	.000
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Y1.3	Pearson Correlation	.417	.586*	1	.267	.567*	.462	.517	.318	.567*	.586*	.752**
	Sig. (2-tailed)	.157	.035		.377	.043	.112	.070	.290	.043	.035	.003
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Y1.4	Pearson Correlation	.165	.371	.267	1	.267	.601*	.609*	.386	.557*	.371	.641*
	Sig. (2-tailed)	.590	.212	.377		.377	.030	.027	.193	.048	.212	.018
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Y1.5	Pearson Correlation	.617*	.720**	.567*	.267	1	.354	.410	.192	.639*	.386	.694**
	Sig. (2-tailed)	.025	.006	.043	.377		.235	.164	.529	.019	.193	.009
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Y1.6	Pearson Correlation	.386	.366	.462	.601*	.354	1	.523	.198	.625*	.366	.688**
	Sig. (2-tailed)	.193	.218	.112	.030	.235		.067	.516	.022	.218	.009
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Y1.7	Pearson Correlation	.665*	.817**	.517	.609*	.410	.523	1	.746**	.410	.570*	.872**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.070	.027	.164	.067		.003	.164	.042	.000

	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
y8	Pearson Correlation	.601*	.557*	.318	.386	.192	.198	.746**	1	.192	.557*	.654*
	Sig. (2-tailed)	.030	.048	.290	.193	.529	.516	.003		.529	.048	.015
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Y1.9	Pearson Correlation	.283	.386	.567*	.557*	.639*	.625*	.410	.192	1	.386	.694**
	Sig. (2-tailed)	.349	.193	.043	.048	.019	.022	.164	.529		.193	.009
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Y1.10	Pearson Correlation	.238	.381	.586*	.371	.386	.366	.570*	.557*	.386	1	.675*
	Sig. (2-tailed)	.433	.199	.035	.212	.193	.218	.042	.048	.193		.011
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
total_y	Pearson Correlation	.711**	.829**	.752**	.641*	.694**	.688**	.872**	.654*	.694**	.675*	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.003	.018	.009	.009	.000	.015	.009	.011	
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	13	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reabilitas X**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	7

Reabilitas Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
total_y	37.92	4.173	13
total_x	19.54	2.634	13

Correlations

		total_y	total_x
Pearson Correlation	total_y	1.000	.869
	total_x	.869	1.000
Sig. (1-tailed)	total_y	.	.000
	total_x	.000	.
N	total_y	13	13
	total_x	13	13

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	total_x ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: total_y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.869 ^a	.754	.732	2.160	.754	33.798	1	11	.000

a. Predictors: (Constant), total_x

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.623	1	157.623	33.798	.000 ^a
	Residual	51.300	11	4.664		
	Total	208.923	12			

a. Predictors: (Constant), total_x

b. Dependent Variable: total_y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.035	4.664		2.366	.037
	total_x	1.376	.237	.869	5.814	.000

a. Dependent Variable: total_y

Lampiran 6. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 – 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262

37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 7. Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818
 e-Mail : penelitian.lemlit@unej.ac.id

Nomor : 2114/UN25.3.1/LT/2015
 Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan
 Penelitian

01 Desember 2015

Yth. Pimpinan
 SPBU Baratan Jember
 di -

JEMBER

Memperhatikan surat pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 3946/UN25.1.2/LT/2015 tanggal 26 November 2015, perihal permohonan ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Septika Wahyu Ekaningtyas/110910202047
 Fakultas / Jurusan : FISIP/Illmu Administrasi Bisnis Universitas Jember
 Alamat / HP : Jl. Belitung II No. 15 Jember/Hp. 085608772545
 Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Shift Kerja Terhadap Tingkat Stres Karyawan Bagian Operator di SPBU Baratan Jember
 Lokasi Penelitian : SPBU Baratan Jember
 Lama Penelitian : Dua bulan (01 Desember 2015 – 01 Februari 2016)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk mencari data sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

a.n Ketua
 Sekretaris,

Dr. Zainuri, M.Si
 NIP 196403251989021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan FISIP
 Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : QMS/173

Lampiran 8. Objek Penelitian



SPBU Baratan Jember



Aktivitas operator perempuan pada *shift* pagi



Café Koloni dan ATM Center di SPBU Baratan Jember di pagi hari



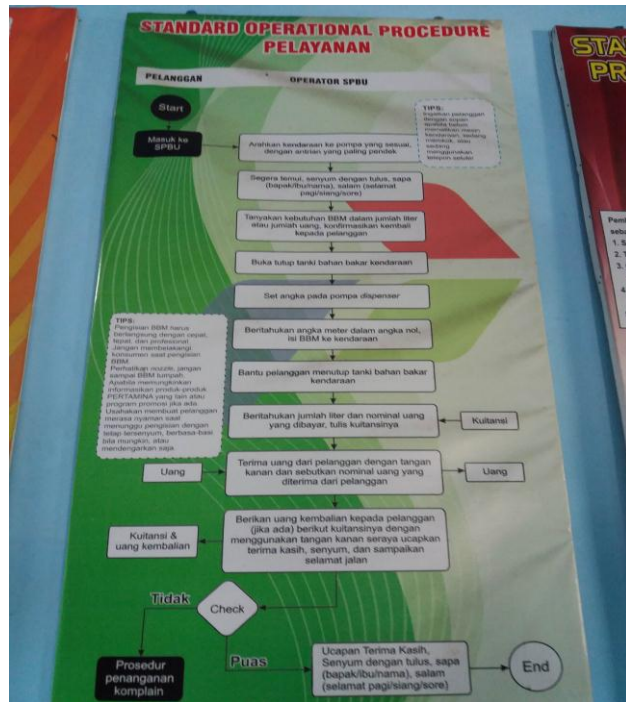
Bright food and drink di SPBU Baratan Jember



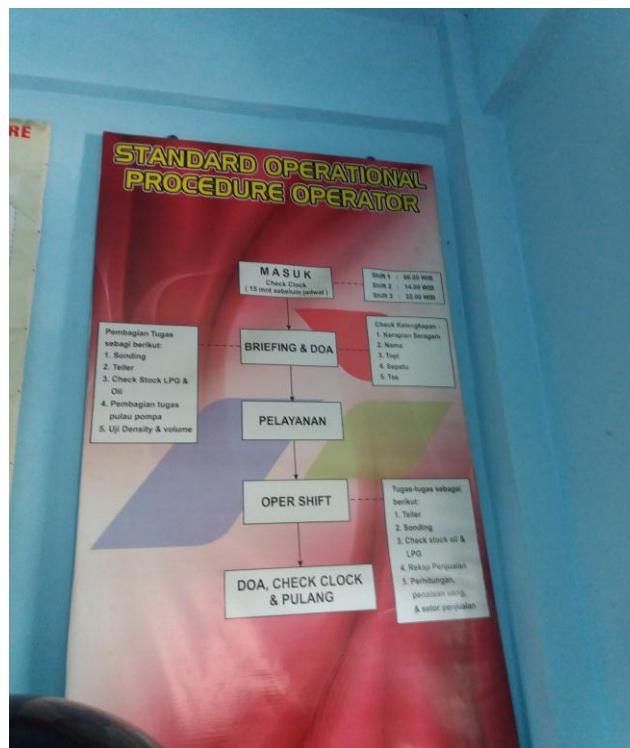
Sawita Tour and Travel yang terletak di kantor staff SPBU Baratan Jember



Bengkel Techno (Greentechno) yang berada di sebelah utara SPBU



Banner standard operasional prosedur pelayanan di dalam kantor SPBU



Banner standard operasional prosedur operator di dalam kantor SPBU