

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur vital dalam penentuan tujuan suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, latar belakang pendidikan sumber daya akan beragam. Dengan keberagaman yang ada, diperlukan manajemen yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan organizational resource yang dapat meningkatkan kompetitif organisasi. Dalam menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan continues improvement. Salah satu wujud nyata perusahaan untuk melakukan continues improvement adalah memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengatasi persoalan yang ada di sebuah organisasi, karyawan akan dihadapkan dengan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan akan profesinya. Di sisi lain, karyawan pasti memiliki keterbatasan atas apa yang dituntut dari profesinya. Untuk mengatasi hal tersebut, dibutuhkan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bila individu dalam perusahaan sebagai sumber daya manusia dapat berjalan efektif, maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain, kelangsungan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Sebagai salah satu industri kimia di Jawa

Timur, PT. Liku Telaga terus berupaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu tindakan *continues improvement*. PT. Liku Telaga merupakan industri kimia dasar yang memproduksi Sulfuric acid, Aluminium sulfate dan Sodium silicate. Jumlah karyawan tetap PT. Liku Telaga 191 karyawan tetap. Karyawan tetap di PT. Liku Telaga terbagi dalam sembilan divisi (Yani Elviani Lestari, Moh. Bukhori, and Fathorrahman 2020).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah shift kerja. Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada karyawan untuk mengerjakan sesuatu dan umumnya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Tidak semua orang dapat menyesuaikan diri dengan sistem shift kerja karena membutuhkan banyak penyesuaian waktu, seperti waktu tidur, waktu makan dan waktu berkumpul bersama keluarga. Sistem produksi kontinyu di PT. Liku Telaga membuat sistem kerja shift diberlakukan untuk karyawan. Sistem shift kerja PT. Liku Telaga adalah delapan jam kerja perhari satu shift dan waktu produksi tujuh hari. Setiap hari, PT. Liku Telaga terbagi dengan tiga shift kerja. Hasil penelitian Coffey, et. al. (1988) menyebutkan bahwa kinerja perawat tertinggi pada siang hari, diikuti dengan shift malam, shift sore dan pergantian shift. Stres terhadap pekerjaan juga didapatkan yang tertinggi adalah pergantian shift, diikuti dengan shift pada sore hari, siang hari dan malam hari. Dengan demikian, shift kerja berpengaruh terhadap kinerja dan stres yang berkaitan dengan pekerjaan serta bukan faktor lain. Kemudian Penelitian Chou dan Hsieh (2010) menunjukkan bahwa khususnya shift

malam dapat memiliki dampak negatif pada kualitas tidur dan secara moderat menyebabkan kinerja kerja yang buruk. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Penelitian Khuong dan Yen (2016) menunjukkan bahwa stres kerja yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dar, et. al., (2011) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mengurangi kinerja pekerjaan karyawan. Lalu Penelitian Altangerel, et. al., (2015) menemukan bahwa kelebihan pekerjaan adalah alasan utama stres dan berdampak pada berkurangnya produktivitas dan kehilangan minat dalam bekerja.

Hal berbeda ditunjukkan bahwa usia, banyaknya jumlah anggota keluarga, tidak adanya waktu bersantai yang diberikan pada karyawan selama jam kerja dan beban kerja secara statistik signifikan negatif pada kinerja karyawan. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendorong inisiatif dan kreativitas sehingga menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2011), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Malik, et. al., (2011) menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan, terutama kondisi kerja fisik yang mencerminkan hubungan positif dan signifikan paling kuat. Dimana kondisi fisik ini merupakan salah satu indikator dari lingkungan kerja. Kemudian penelitian Al-Omari dan Okasheh (2017) yang menyatakan bahwa elemen lingkungan kerja yang diteliti adalah kebisingan, suhu udara, penerangan, warna ruangan dan kepuasan kerja. Dari penelitian, ditemukan kendala situasional (Yani Elviani Lestari, Moh. Bukhori, and Fathorrahman 2020)

Repeated Measures Anova (RMA) adalah analisis varian yang menganalisis suatu variabel yang diamati secara berulang pada periode/waktu yang berbeda. Teladan dari pengertian ini seperti pengamatan tinggi tanaman, diameter batang, panjang sulur, jumlah daun, jumlah anakan, dan lain sebagainya yang dilakukan secara berkala pada umur 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 minggu setelah tanam (MST). Sesungguhnya, secara teoritis RMA telah diperkenalkan dan diuraikan sejak lama oleh Steel dan Torrie (1960) yang ia sebut sebagai "Split-Plot in Time Experiment". Akan tetapi, jenis analisis ini masih jarang diterapkan di Indonesia karena alasan yang tidak jelas. (Surya, Fathimahhayati, and Sitania 2018)

Padahal, hasil analisis ini jauh lebih mudah diinterpretasikan dan lebih akurat sesuai tujuan penelitian yang ingin dicapai. Hampir setiap buku teks Statistika menguraikan cara dengan nama atau istilah yang berbeda selain yang diuraikan oleh Steel dan Torrie (1960). Akan tetapi yang umum dipakai adalah

analisis varian pengamatan berulang (Repeated Measurement Anova) sebagaimana diuraikan oleh Mead et al. (1994), Motulsky, (1995), Zar, (1999), Clewer dan Scarisbrick (2001), dan Johnson dan Wichern (2007). Bahkan, sejak lama artikel review di jurnal internasional juga sudah diulas oleh beberapa pakar dengan nama RMA, dua di antaranya seperti: Huynh dan Feldt (1970) dalam *Journal of American Statistic Association* 65:1582-1589, dan Little (1989) dalam *HortScience* 24(1):37-40. Seperti beberapa anova lainnya, anova pengukuran berulang digunakan untuk menguji kesamaan antar rerata. (Surya, Fathimahhayati, and Sitania 2018).

Tabel 1. 1 Jadwal Shift Kerja

Shift	Jam kerja	Jumlah karyawan
Pagi	07.00-16.00	25
Malam	20.00-04.00	10
Jumlah		35

Sumber : PT. Medco Energi

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama di PT Medco, para karyawan tersebut akan mengalami kelelahan kerja apabila pekerjaannya telah melebihi batas shift kerja, Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode ANOVA.

Berdasarkan data untuk shift malam secara operasional sedikit masalah untuk beroperasi misalnya kekurangan pencahayaan, cuaca kurang mendukung sehingga sedikit terganggu saat pengecekan di lapangan.

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak meluasnya pembahasan yang dilakukan pada penelitian di PT Medco maka, perlu membatasi masalah mengenai analisis pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode fisiologi agar kedepannya para karyawan tidak mengalami kelelahan kerja atau stres kerja yang terjadi pada karyawan. Batasan-batasan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada PT Medco E&P.
2. Penulis fokus menganalisa terhadap operator/karyawan di bagian Well Maintenance
3. Pengukuran pengaruh shift kerja menggunakan metode Anova pengukuran konsumsi energy dan denyut nadi (detak jantung) sebagai indikasi untuk menentukan beban kerja yang dialami oleh karyawan/operator.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pada “Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt Medco E&P)”

1. Mengukur dan menganalisis pengaruh shift kerja karyawan pada bagian operator/karyawan di PT Medco Energi E&P.

2. Menerapkan penggunaan metode ANOVA untuk menganalisis pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis Penelitian ini diharapkan sebagai wahana untuk mempraktekan ilmu yang didapat dan untuk memperluas cakrawala pengetahuan dibidang analisa pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Medco E&P
2. Bagi perusahaan Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan oleh PT Medco E&P untuk mengatasi pengaruh shift kerja kinerja terhadap karyawan.

1.6 Keaslian Penelitian

Menurut Yani Elviani Lestari pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Liku Telaga Gresik pada tahun 2020, Besar pengaruh shift kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,624 atau setara dengan 62,4%, yang berarti bahwa variabel shift kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan dan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 62,4%. Sedangkan sisanya sebesar 37,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Kemudian untuk hasil pengujian simultan diperoleh F hitung sebesar 35.426 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 kurang

dari nilai signifikansi ketetapan sebesar 0.05. Hasil itu menunjukkan bahwa shift kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa shift kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Liku Telaga telah terbukti dan diterima (Yani Elviani Lestari, Moh. Bukhori, and Fathorrahman 2020)

Menurut Eva Marsusanti, penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Shift* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Department Store Kota Sukabumi pada tahun 2015 dapat diambil kesimpulan bahwa Shift kerja pada Matahari Department Store Kota Sukabumi secara empiris berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada Matahari Department Store Kota Sukabumi secara empiris berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan shift dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Kota Sukabumi. (Marsusanti 2015)

Menurut Trisna Mesra pada penelitiannya yang berjudul Evaluasi Shift Kerja Dan Penentuan Waktu Standar Pt X Berdasarkan Beban Kerja pada tahun 2016 Berdasarkan hasil analisa data beban kerja fisiologis dan psikologis yang dialami pekerja proses bagging pupuk PT X rata-rata termasuk kategori tinggi sehingga untuk mengurangi tingkat kelelahan yang dialami pekerja ada dua rekomendasi yang diberikan peneliti. Berdasarkan perhitungan waktu standar proses bagging pupuk dapat diselesaikan dalam delapan jam kerja sesuai target yang ditetapkan oleh PT X. Maka rotasi shift pendek bisa diterapkan di Perusahaan A dan B dengan memanfaatkan tenaga kerja yang ada sekarang.

Penambahan jumlah tenaga kerja terjadi akibat adanya penambahan grup per hari menjadi 3 grup dari 2 grup per hari sebelumnya sehingga penambahan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan adalah 21 orang untuk perusahaan A dan 6 orang perusahaan B, dengan penerapan pola shift metropolitan jumlah jam kerja 8 jam/hari dengan off dua kali perminggunya (Mesra, Susanti, and Zadry 2016)

Menurut Riko Ardhi Surya pada penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja Mental Pada Operator Distributed Control System (Dcs) Dengan Metode Nasa-Taks Load Index (Tlx) Beban kerja mental yang dirasakan oleh operator boiler PLTU Embalut PT. Cahaya Fajar Kaltim berdasarkan metode NASA-TLX didapat pada shift pagi termasuk ke dalam kategori beban kerja mental tinggi dengan nilai skor sebesar 55,89, pada shift siang termasuk ke dalam kategori beban kerjamental agak tinggi dengan nilai skor sebesar 49,41, dan pada shift malam termasuk ke dalam kategori beban kerja mental tinggi dengan nilai skor sebesar 60,52. Berdasarkan hasil uji statistik Repeated Measures ANOVA maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh shift kerja terhadap beban kerja mental operator boiler PT. Cahaya Fajar Kaltim kondisi ditunjukkan melalui shift 1 pagi dibandingkan dengan kondisi shift 2 siang sebesar $0,831 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan, kondisi shift 1 pagi dibandingkan dengan kondisi shift 3 malam sebesar $0,831 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan, dan kondisi shift 2 pagi dibandingkan dengan kondisi shift 3 malam sebesar $0,831 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan diantara kedua kondisi. 3. Usulan perbaikan berupa rekomendasi dapat diberikan terhadap hasil

nilai perhitungan dan analisa beban kerja mental operator boiler Distributed Control System (DCS) PLTU Embalut di PT. Cahaya Fajar Kaltim yaitu dengan penambahan menerapkan sistem shift yang baru., menyediakan tempat istirahat yang memadai, pembangunan fasilitas dan prasarana pendukung, dan memberikan pelatihan keamanan kerja yang rutin. (Surya, Fathimahhayati, and Sitania 2018)

Menurut CH Desi Kusmindari, S.T Pada Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Dengan Metode 30 Items Of Rating Scale (Studi Kasus : Pt Semen Baturaja (Persero) Tbk), Tingkat kelelahan kerja pada *shift* 3 sangat berpengaruh secara nyata, dengan kerja *shift* 1 dan *shift* 2 dikarenakan oleh faktor pengaturan *shift* yang tidak cermat, beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman khususnya pada stasiun kerja penggilingan dibandingkan 3 stasiun kerja lainnya. Kelelahan kerja setelah bekerja pada karyawan dengan tingkat kelelahan sedang dan tinggi terdapat dibagian produksi seksi penggilingan dan karyawan pembantu (mill dan pengantongan) dijumpai pada pekerja bergilir *shift* 2 dan *shift* 3 penyebab kelelahan dikarenakan faktor intensitas, beban kerja dan lingkungan (Kusmindari, Renilaili, and Rukmana 2014).

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT Medco E&P Rimau yang berlokasi di PT Medco E&P Rimau, perusahaan yang bergerak di bidang minyak dan gas yang berlokasi di Jl. Lais-Babat, Tj. Kerang, Lais, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan 30755. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan juni, adapun jadwal kegiatan dimulainya penelitian ini dapat dimulai.