



Analisis Hubungan Pengaruh Sistem Kerja Shift Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK

Ivana Mei Yulianti¹, Sri Lestari², Emmywati³

¹⁻³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, Indonesia

E-mail: ivanamei30@gmail.com¹, sri.lestari@stiemahardhika.ac.id², emmywati@stiemahardhika.ac.id³

ABSTRAK

Riset ini berguna memahami dampak sistem kerja shift pada kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Metode yang digunakan melibatkan analisis data dari karyawan perusahaan tersebut. Temuan riset mengindikasikan sistem kerja shift memiliki dampak signifikan pada kinerja para karyawan. Dampaknya termasuk penurunan kinerja yang disebabkan oleh kelelahan akibat kualitas tidur yang tidak konsisten dan stres kerja, yang mempengaruhi perilaku kerja seperti ketidakpuasan, iritasi, dan penurunan kewaspadaan. Karenanya, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung seperti kesehatan fisik, dorongan kerja, suasana tempat kerja, serta interaksi antar karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan lebih dalam tentang hubungan antara sistem kerja shift serta kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, serta dapat menjadi dasar untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di perusahaan tersebut.

Kata kunci: Sistem Kerja Shift, Kinerja Karyawan, Produktivitas.

ABSTRACT

This research is useful in understanding the impact of the shift work system on employee performance at PT. Source Alfaria Trijaya Tbk. The method used involves analyzing data from the company's employees. Research findings indicate that the shift work system has a significant impact on employee performance. The impacts include decreased performance caused by fatigue due to inconsistent sleep quality and work stress, which influences work behavior such as dissatisfaction, irritation, and decreased alertness. Therefore, management needs to pay attention to supporting factors such as physical health, work motivation, workplace atmosphere, and interactions between employees. This research provides deeper insight into the relationship between the shift work system and employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, and can be a basis for increasing work effectiveness and efficiency in the company.

Keywords: Shift Work System, Employee Performance, Productivity.

1. Pendahuluan

Sebuah perusahaan ialah entitas yang berguna mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Sumber daya organisasi dibagi menjadi 2 kategori: sumber daya manusia serta sumber daya non-manusia (Nugroho, 2017). Di antara seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia yaitu yang paling penting dan berperan pada penetapan keberhasilan perusahaan, meskipun sumber daya lainnya juga penting. Karenanya, perhatian pada sumber daya manusia sangat diperlukan dengan pemeliharaan, perlindungan, dan peningkatan kesejahteraan guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Guna mencapai hal ini, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, serta

pembagian tugas yang tepat agar pegawai bisa menjalankan tugasnya dengan baik.

Sumber daya manusia adalah elemen paling penting dalam menghasilkan kinerja yang baik di perusahaan. Tanpa peran manusia, perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Manusia berfungsi sebagai penggerak dan penentu arah jalannya organisasi, sehingga perusahaan perlu memberikan arahan yang positif untuk mencapai tujuan. Karyawan dipandang sebagai aset utama organisasi, berperan strategis sebagai pemikir, perencana, serta pengelola berbagai aktivitas organisasi (Hasibuan, 2001:27). Kinerja merupakan faktor yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi seseorang di organisasi. Upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi, baik pada tingkat individu maupun kelompok, menjadi fokus utama bagi seorang pemimpin (Rafiq, 2019).

Salah satu metode untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mempertimbangkan beban kerja mereka, baik secara fisik maupun mental. Untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan perlu memperhatikan kondisi sumber daya manusia, mengingat tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas sehari-hari dengan massa otot yang hampir setengah dari berat tubuh. Hal ini memungkinkan manusia untuk menggerakkan tubuh dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Saat ini, kenaikan permintaan pasar terhadap suatu produk mengharuskan perusahaan untuk melakukan berbagai upaya guna memenuhi tuntutan tersebut. Peningkatan penjualan produk berdampak pada peningkatan laba yang diperoleh. Akibatnya, perusahaan harus beroperasi sepanjang waktu tanpa henti guna mencapai target produksi serta memenuhi permintaan pasar yang tinggi. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan bijak guna memenuhi tuntutan efisiensi serta mengurangi biaya. Ketika tuntutan gaji karyawan meningkat, perusahaan wajib mempertimbangkan pengurangan jumlah pekerja yang dipekerjakan.

Dengan penerapan sistem ini, tidak dapat diabaikan bahwa kelelahan dan keluhan karyawan sangat dipengaruhi oleh pengaturan jadwal kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi tingkat kelelahan baik secara objektif maupun subjektif.

2. Tinjauan Pustaka

Konsep kerja *shift* menjelaskan tentang pengaturan jam kerja yang menggantikan atau menambah jam kerja normal di pagi dan siang hari. Jenis *shift* kerja dibagi 2 golongan, antaranya *shift* kerja tetap serta *shift* kerja rotasi. Teori produktivitas dan kinerja karyawan mencakup berbagai teori yang berhubungan pada indikator-indikator yang memberi dampak produktivitas karyawan, seperti teori motivasi, stres kerja, dan efisiensi dalam lingkungan kerja. Pengaruh sistem kerja *shift* terhadap kinerja karyawan mencakup analisis terhadap lingkungan kerja, termasuk budaya perusahaan, kebijakan manajemen, dan faktor-faktor organisasi lainnya. Budaya organisasi ialah sistem nilai yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi di menjalankan tugas serta perilaku mereka di lingkungan organisasi. Budaya ini memiliki beberapa fungsi, salah satunya adalah mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi (Ariani, 2018). Budaya organisasi sangat berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia di perusahaan. Bertambah kuat budaya entitas, bertambah tinggi dorongan pekerja guna memajukan perusahaan.

Dampak sistem kerja *shift* dapat menurunkan kinerja karyawan, di mana kelelahan yang disebabkan oleh kualitas tidur yang tidak stabil dan stres kerja dapat mempengaruhi perilaku pekerja, seperti ketidakpuasan terhadap pekerjaan, iritasi, dan penurunan kewaspadaan.

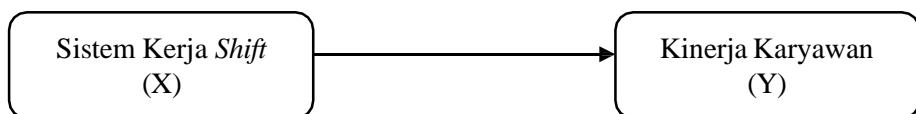
Cara mengatasi persoalan sistem *shift* kerja, yaitu (Suma'mur, 2013):

1. Sebaiknya menghindari pergeseran jadwal kerja, namun jika diperlukan, penentuan jadwal harus berdasarkan pertimbangan yang matang sesuai dengan kepentingan dan peraturan yang berlaku, tanpa melakukan pekerjaan pada hari libur bersama.
2. Sistem kerja dengan tiga shift, di mana setiap kelompok bekerja selama delapan jam, lebih disukai daripada sistem dua shift dengan durasi kerja dua belas jam per kelompok. Jika durasi kerja melebihi delapan jam, disarankan untuk mengurangi beban kerja.
3. Pergantian shift kerja harus mengikuti pola rotasi maju dengan waktu rotasi kurang dari dua minggu dan memberikan waktu libur rata-rata dua hari setiap minggunya.
4. Pekerja shift malam sebaiknya istirahat terlebih dahulu di siang hari. Jika perlu, pekerjaan sebaiknya dilakukan sebelum jam empat pagi untuk meminimalkan risiko kesalahan.

5. Disarankan untuk menyediakan timbangan berat badan di tempat kerja agar pekerja dapat menimbang berat badannya secara berkala. Penurunan berat badan lebih dari tiga kilogram dalam waktu singkat perlu mendapat perhatian khusus.
6. Pemeriksaan kesehatan rutin harus dilakukan setiap enam bulan sekali.
7. Perusahaan harus melakukan tindakan preventif untuk menjaga kesehatan pekerja dengan memberikan suplemen makanan tambahan. Studi kasus yang relevan dalam menghubungkan sistem shift kerja dengan kinerja karyawan sering kali dapat ditemukan dalam industri manufaktur, perawatan kesehatan, dan layanan publik.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



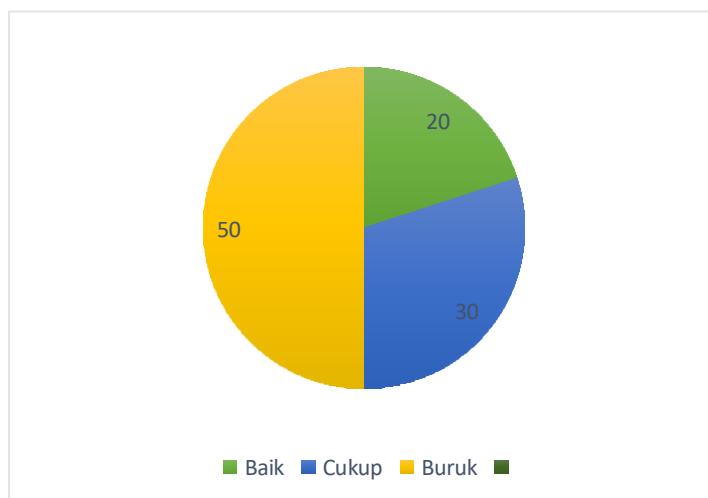
Sumber: Dikembangkan sendiri oleh penulis.

3 Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini berlandaskan pada *postpositivisme* dengan tujuan untuk mengeksplorasi kondisi objek secara alami, di mana peneliti berfungsi sebagai alat utama. Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai teknik, analisis data bersifat kualitatif, dan fokus utamanya adalah pada pemahaman makna daripada pembuatan generalisasi (Sugiyono, 2016:9). Riset ini memanfaatkan 3 langkah pengumpulan data: wawancara, observasi terfokus, diskusi kelompok, serta kuesioner. Wawancara dilakukan untuk memverifikasi informasi yang telah dikumpulkan. Observasi terfokus mencakup pemantauan individu, aktivitas, peristiwa, dan waktu tertentu. Diskusi kelompok terfokus dilakukan dengan sekelompok orang, seperti para pemimpin di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Sementara itu, kuesioner disebarluaskan secara *online* dengan mengirimkan *email* kepada 100 karyawan yang tercatat sebagai responden dalam periode 3 bulan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

4 Hasil dan Pembahasan

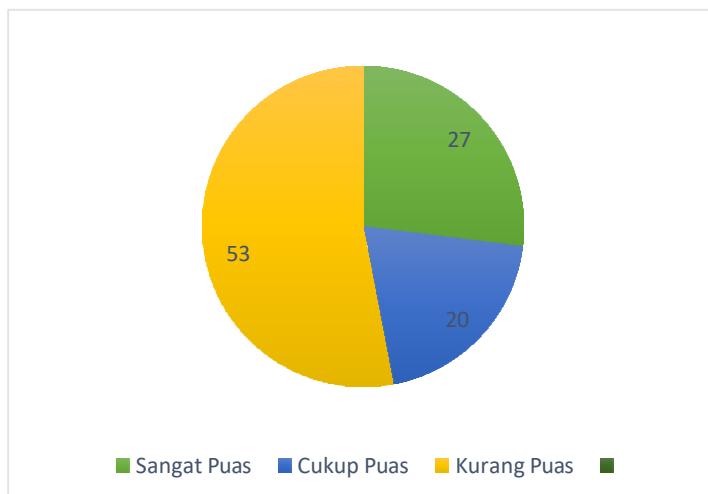
Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan survei kepada karyawan:



Gambar 2. Hasil Survei Waktu Istirahat Karyawan

Hasil diagram di atas, yang diperoleh dari survei terhadap karyawan, menunjukkan bahwa 50% karyawan menilai waktu istirahat yang diserahkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk sebagai buruk, 30% menilai baik, dan 20% menilai cukup.

Gambar 3. Hasil Survei Arah Rotasi Shift



Hasil diagram di atas, yang diambil dari survei terhadap karyawan, menunjukkan bahwa 53% karyawan merasa kurang puas, 20% cukup puas, dan 27% sangat puas dengan arah rotasi shift yang diterapkan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Pembahasan

Dampak dari sistem kerja shift pada kinerja karyawan: Kajian teoritis mengungkapkan bahwa sistem kerja shift dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Kelelahan yang disebabkan oleh gangguan tidur yang tidak teratur serta stres kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan, seperti menimbulkan ketidakpuasan kerja, iritasi, dan penurunan kewaspadaan. Persepsi karyawan terhadap sistem kerja shift: Karyawan biasanya merespons sistem kerja shift berdasarkan pandangan mereka terhadap tugas dan tanggung jawab yang mereka hadapi. Persepsi ini dapat bervariasi antara karyawan, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, jenis sistem shift, dan karakteristik pekerja.

Faktor-faktor yang mendukung produktivitas dalam sistem kerja shift meliputi faktor individu, faktor dorongan organisasi, serta indikator dorongan manajemen:

- a) Kemampuan individu merujuk pada kapasitas dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja.
- b) Dukungan dari organisasi diperlukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang mencakup fasilitas kerja, kondisi lingkungan yang nyaman, serta persyaratan kerja yang jelas. Pengorganisasian merujuk pada kegiatan yang memberikan kejelasan kepada setiap individu mengenai tujuan mereka. Setiap orang diharapkan memiliki pemahaman yang jelas terhadap jabatan dan tanggung jawab mereka.
- c) Dukungan dari manajemen sangat penting dalam menentukan kinerja perusahaan dan individu, tergantung pada kemampuan manajerial dari para pimpinan. Ini melibatkan pembangunan sistem kerja yang efisien, hubungan industrial yang harmonis, serta pengembangan kompetensi karyawan dan motivasi untuk mencapai kinerja optimal.

Dampak umum pada organisasi :

1. Peningkatan produktivitas : Memahami pengaruh shift terhadap kinerja dapat membantu perusahaan menyesuaikan penugasan pekerjaan, sehingga produktivitas dapat dimaksimalkan.
2. Kesejahteraan karyawan : Dengan menyesuaikan shift kerja sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan dan keseimbangan kerja-hidup, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.
3. Retensi karyawan : Kepusahan yang lebih tinggi dengan sistem shift dapat mengurangi turnover karyawan, menghemat biaya rekrutmen, dan pelatihan karyawan baru.
4. Pengambilan keputusan yang lebih baik : Data dan analisis yang berasal dari pengujian hipotesis ini dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen dalam membuat keputusan strategis terkait penjadwalan kerja dan alokasi sumber daya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan riset ini, penulis menyimpulkan manajemen sistem kerja shift dan kualitas hidup kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi kehadiran dan retensi karyawan di suatu organisasi. Karenanya, organisasi wajib mempertimbangkan sejumlah indikator ini untuk memastikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Beberapa saran dapat diberikan kepada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk untuk manajemen shift kerja yang baik untuk kesejahteraan para karyawan:

- Jumlah pekerja shift sore sebaiknya dikurangi untuk mengurangi jumlah hari kerja mereka, karena penelitian menunjukkan bahwa pekerja shift sore terjadi tingkat kelelahan yang lebih tinggi dibanding pada pekerja shift pagi.
- Untuk pekerjaan yang harus dilakukan secara rutin dengan jumlah pekerja yang terbatas, perusahaan sebaiknya menambah jumlah tenaga kerja dan memberikan kompensasi serta waktu istirahat yang memadai.
- Meninjau ulang target yang diberikan kepada karyawan untuk memastikan bahwa target tersebut sesuai dengan kapasitas dan situasi yang realistik, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk mencapainya.
- Mengadakan program motivasi, seperti pelatihan, insentif, atau penghargaan, untuk karyawan yang mencapai target atau menunjukkan kinerja yang baik di perusahaan

6. Daftar Pustaka

- Ageng, Saepudin SK &. Nugraha R. 2024. "Analisa Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 2(1):154–60.
- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring, and Nuryanti Mustari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik* 3(1):287–98.
- Arianto, Dony, and Asri Dwi Puspita. 2019. "Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt M.I." *JISO : Journal of Industrial and Systems Optimization* 2:23–28.
- Haikal, H. 2018. "Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Palembang." *Jurnal Manajemen*.
- Kurniawidjaja, L. Meily. 2007. "Filosofi Dan Konsep Dasar Kesehatan Kerja Serta Perkembangannya Dalam Praktik." *Kesmas: National Public Health Journal* 1(6):243.
- Masturi, Hasanawi, Asyrafinafilah Hasanawi, and Adib Hasanawi. 2021. "Jurnal Inovasi Penelitian." *Jurnal Inovasi Penelitian* 1(10):1–208.
- Mutmainnah. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada Pt.Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Di Kabupaten Pinrang.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2(2008):103–10.
- Nugraha, Heri. 2019. “Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja Pada Pegawai Pt. Kereta Api Indonesia (Persero).” *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* 10(2):93–102.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2):273–81.
- Supardi, Kasran Muhammad, and Sapar. 2020. “Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamidi Se-Kecamatan Wara Timur Kota Palopo the Influence of Work Shift and Work Stress on the Performance of Alfamidi Employees in the District Wara East Palopo City.” 05:8–18.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative CommonsAttribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).