



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *SHIFT* KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL OAKWOOD SUITES  
LA MAISON JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Susanti

1602025204

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *SHIFT* KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL OAKWOOD SUITES  
LA MAISON JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Susanti

1602025204

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH *SHIFT* KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL OAKWOOD SUITE LA MAISON JAKARTA SELATAN”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan, serta keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA untuk skripsi pada perguruan lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah nyatakan dengan. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, Agustus 2020  
Yang menyatakan,



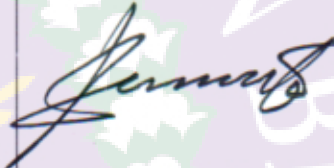

Susanti  
1602025204

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

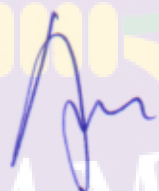
**JUDUL** : PENGARUH SHIFT KERJA DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA HOTEL OAKWOOD SUITES LA  
MAISON JAKARTA SELATAN

**NAMA** : SUSANTI  
**NIM** : 1602025204  
**PRODI** : MANAJEMEN  
**TAHUN AKADEMIK** : 2019/2020

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Sunarta, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E., M.M.	

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH SHIFT KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA HOTEL OAKWOOD SUITES LA MAISON  
JAKARTA SELATAN**

Yang disusun oleh :

Susanti  
1602025204

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 26 Agustus 2020

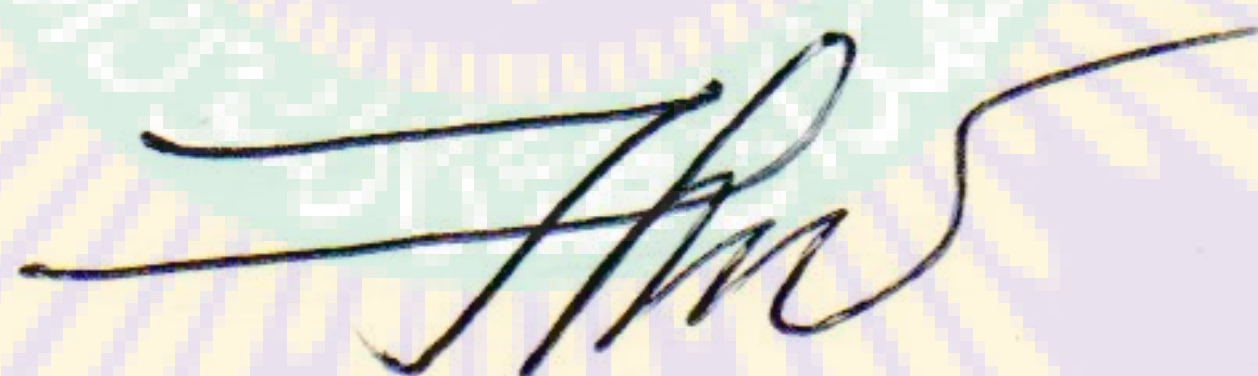
### Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :



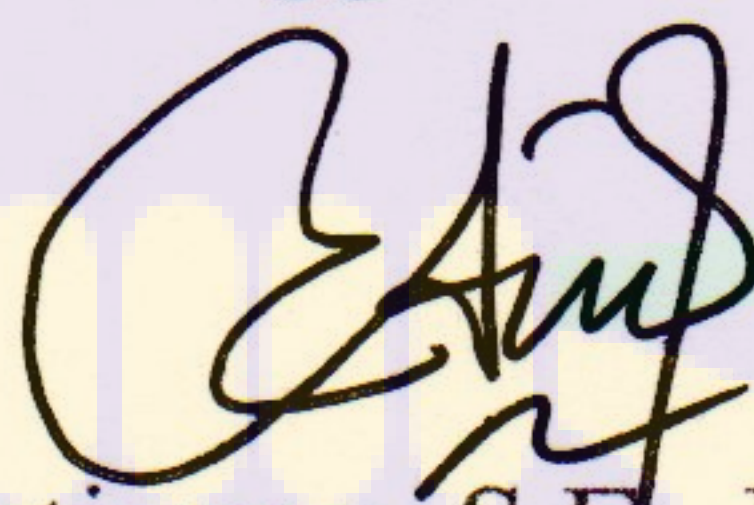
(Dr. Asep Sutarman, S.E., M.B.A.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)


Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E, M.M.

**PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

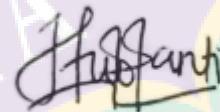
Nama : Susanti  
NIM : 1502025204  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Non eksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH SHIFT KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL OAKWOOD SUITES LA MAISON JAKARTA SELATAN”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 17 Juli 2020

Yang menyatakan,



(Susanti)

## ABSTRAKSI

Susanti(1602025204)

### **PENGARUH *SHIFT* KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL OAKWOOD SUITES LA MAISON JAKARTA SELATAN**

*Skripsi. Program Studi Manajemen Strata Satu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

*Kata kunci: Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

**Kata Kunci :** *Shift* kerja , Stres kerja, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi yang digunakan pada penelitian ini di Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan sebanyak 57 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala *likert*, *survey*, wawancara dan studi pustaka. Teknik pengolahan dan analisis data yang di gunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Shift Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

**Susanti(1602025204)**

***THE EFFECT OF THE EFFECT OF WORK SHIFT AND WORK STRESS ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN HOTELS OAKWOOD SUITES LA  
MAISON JAKARTA SELATAN***

*Essay. Undergraduate Management Study Program. Faculty of Economics and  
Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

*Keywords: Work Shift, Work Stres, and Employee Performance*

The research aims to find out how shift work and work stress affect employees ' performance at the Oakwood Suites La Maison South Jakarta Hotel. In this study using the survey method. The population used in this research at the Oakwood Suites Hotel La Maison South Jakarta is 57 employees. Data collection techniques are conducted through the dissemination of questionnaires using Likert scale measurements, surveys, interviews and library studies. The processing techniques and analysis of the data used are descriptive analysis, multiple linear regression, classical assumption test, analysis of partial correlation coefficient, analysis of multiple correlation coefficient and hypothesis test. Results showed that partial Shift work has no significant effect on employee performance. For variable Stress work is partially positive and significant effect on employee performance While simultaneously the variables of work Shift and Stress work positively and significantly against the employee's performance.



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Shift* Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
2. Bapak Dr. Zulpahmi, SE., M.M. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
3. Bapak Dr. Sunarta, SE., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
4. Bapak Dr. Aditya Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
5. Bapak Edi Setiawan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan bimbingan,

perhatian, arahan dan pemikiran yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Dosen-dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang berguna selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
7. Orang tua, kakak dan adik saya yang selalu memberikan do'a dan dukungan bagi saya selama pembuatan skripsi dan proses perkuliahan.
8. Agnes, Putri, Aisyah, Anggi, Mae, Diana, Neti yang telah menemani hari-hari selama perkuliahan sampai saat ini, dan juga memberikan semangat serta motivasi selama proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan dalam menyusun skripsi, penulis mengharapkan kritik serta saran demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Jakarta, 15 Juli 2020  
Penulis,

Susanti  
1602025204

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAKSI.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	2
1.2 Permasalahan.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.2.3 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Telaah Pustaka .....	22
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	22
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	22
2.2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja.....	23
2.2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	24
2.2.2 Shift Kerja.....	26
2.2.2.1 Pengertian Shift Kerja.....	26

2.2.2.2 Sitem Shift Kerja.....	28
2.2.2.3 Dimensi dan indikator dalam Shift Kerja.....	27
2.2.2.4 Pentingnya Shift Kerja .....	26
2.2.2.5 ManajemenShift Kerja.....	26
2.2.2.6 Dampak Shift Kerja .....	30
2.2.3 Stres Kerja .....	33
2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja .....	33
2.2.3.2 Jenis-jenisStresKerja.....	35
2.2.3..3 Gejala StresKerja .....	35
2.2.3.4 Dimensi dan Indikator Penyebab StresKerja.....	34
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	41
2.4 Rumusan Hipotesis .....	44
<b>BAB III Metode Penelitian.....</b>	<b>45</b>
3.1 Metodologi Penelitian .....	45
3.2 Operasional Variabel.....	45
3.3 Populasi dan Sampel .....	68
3.3.1 Populasi .....	68
3.3.2 Sampel.....	69
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	70
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	70
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	70
3.5 Teknik Pengelolaan Data dan Analisis Data.....	71
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	71
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	72
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	72
3.5.4 Uji Hipotesis .....	77
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $Adjusted R^2$ ) .....	79
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	80
4.1.1 Sejarah Singkat Hotel Oakwood Suites La Maison.....	80
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	80

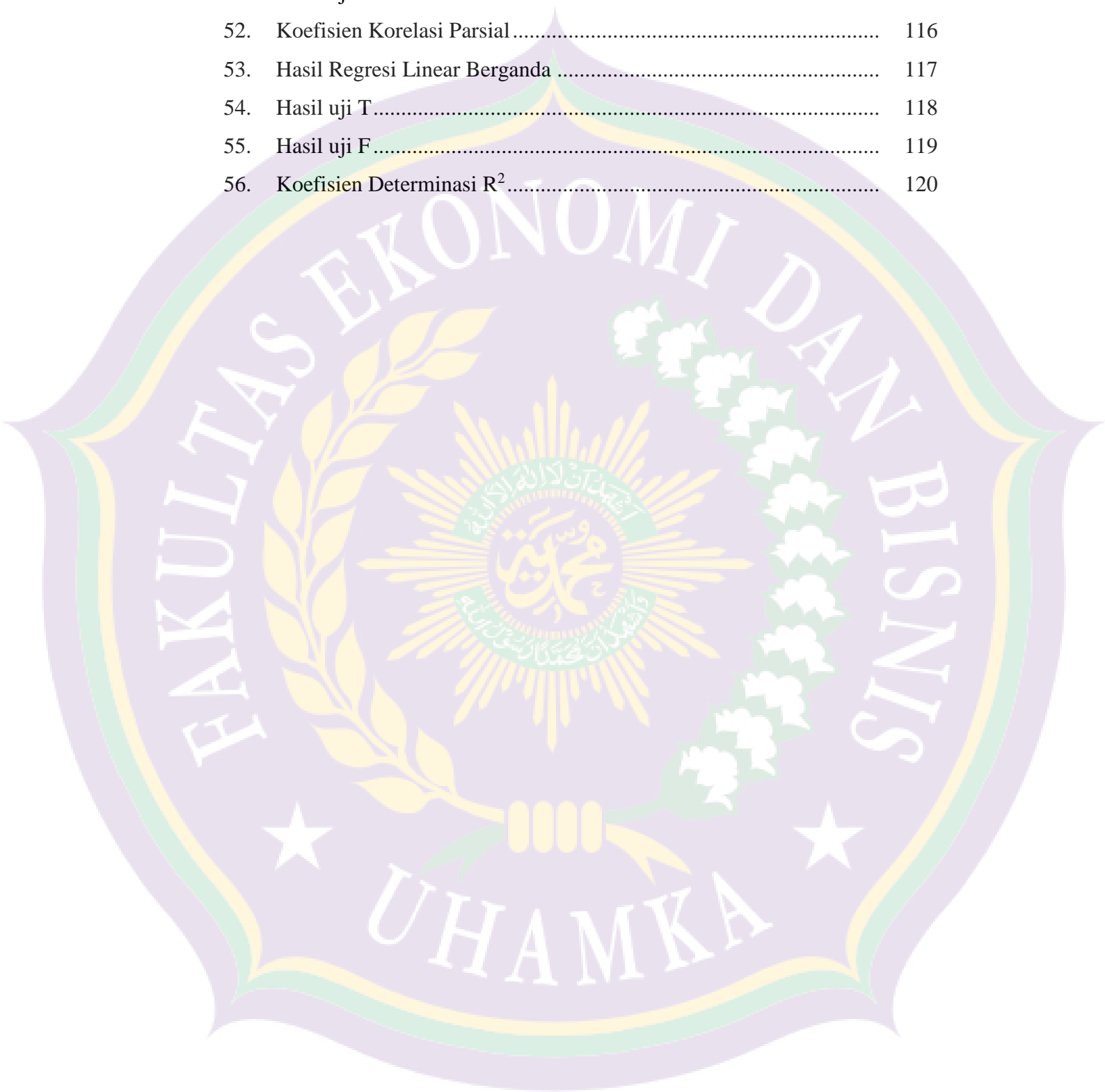
4.1.2.1	<i>Visi Hotel Oakwood Suites La maison</i> .....	81
4.1.2.2	<i>Misi Hotel Oakwood Suites La maison</i> .....	81
4.1.3	<i>Produk</i> .....	81
4.1.4	<i>Karakteristik responden Hotel Oakwood Suites La Maison</i> .....	82
4.2	<b>Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi</b> .....	84
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	84
4.2.1.1	<i>Uji Validitas Instrumen</i> .....	84
4.2.1.2	<i>Uji Realibilitas</i> .....	87
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	87
4.2.2.1	<i>Persepsi Responden terhadap Variabel Shift Kerja (X1)</i> .....	88
4.2.2.2	<i>Persepsi Responden terhadap Variabel Stres Kerja (X2)</i> .....	96
4.2.2.3	<i>Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)</i>	103
4.2.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	111
4.2.4	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i> .....	115
4.2.4.1	<i>Koefisien Korelasi</i> .....	115
4.2.4.2	<i>Analisis Regresi Linear</i> .....	117
4.2.4.3	<i>Uji Statistik t</i> .....	118
4.2.4.4	<i>Uji Statistik F</i> .....	119
4.2.4.5	<i>Koefisien Determinasi R<sup>2</sup></i> .....	120
4.3	<b>Pembahasan Umum</b> .....	121
<b>BAB V PENUTUP</b>		
5.1	<b>Kesimpulan</b> .....	123
5.2	<b>Saran-saran</b> .....	126
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1.	Jadwal <i>Shift</i> Kerja Karyawan pada Hotel Okwood Suites La Maison ...	2
2.	Ringkasan penelitian terdahulu .....	15
3.	Operasional variabel.....	66
4.	Data Karyawan Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan ..	69
5.	Bobot nilai penggunaan skala likert .....	71
6.	Uji statistik durbin Watson.....	77
7.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	83
8.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	83
9.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	84
10.	Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan.....	85
11.	Uji validitas <i>shift</i> kerja .....	86
12.	Uji validitas stres kerja .....	87
13.	Uji validitas kinerja karyawan.....	87
14.	Uji reliabilitas variabel .....	88
15.	Nilai rata-rata dan standar deviasi masing-masing variabel.....	89
16.	Saya sering melakukan <i>shift</i> malam .....	89
17.	Arah rotasi <i>shift</i> dari <i>shift</i> pagi dilanjutkan <i>shift</i> sore kemudian <i>shift</i> malam dapat menyesuaikan jam istirahat karyawan .....	89
18.	Standar waktu 8 jam sudah berlaku sesuai dengan peraturan pemerintah	90
19.	Waktu kerja <i>shift</i> karyawan di perusahaan berjalan dengan baik dan tidak ada hambatan.....	90
20.	Jumlah waktu tiap <i>shift</i> kerja di perusahaan selama 8 jam berjalan dengan baik tidak ada hambatan .....	91
21.	Jadwal jam kerja di setiap <i>shift</i> karyawan sangat beraturan.....	92
22.	Jam istirahat di perusahaan sesuai pukul 12.00-13.00 .....	92
23.	Saya memanfaatkan waktu istirahat dengan baik .....	93
24.	Perubahan waktu kerja di perusahaan 1 minggu sekali sangat efektif dan efisien .....	93

25. Pertukaran <i>shift</i> kerja selama 1 minggu sekali sesuai dengan kemampuan karyawan.....	94
26. Indikator <i>shift</i> kerja .....	95
27. Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.....	96
28. Tugas yang diberikan kepada saya adalah kewajiban yang harus diselesaikan .....	97
29. Saya diberi tugas sesuai dengan kemampuan .....	97
30. Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan.....	98
31. Saya lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu.....	98
32. Saya dapat berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja .....	99
33. Saya dapat bertukar pendapat dengan rekan kerja .....	100
34. Saya giat bekerja karena atasan dan rekan kerja .....	100
35. Saya merasa puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari rekan kerja.....	101
36. Saya tidak mempunyai masalah dengan rekan kerja maupun atasan.	101
37. Indikator stres kerja.....	102
38. Saya memiliki keterampilan (menulis, bercakap, membangun jaringan, manajemen waktu) dalam mengerjakan pekerjaan .....	103
39. Saya terampil dalam menggunakan teknologi informasi (IT).....	104
40. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan	104
41. Saya tidak pernah menunda pekerjaan .....	105
42. Saya tidak sungkan mendengar masukan dari rekan kerja.....	106
43. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan bersama team .....	106
44. Saya berusaha maksimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan..	107
45. Saya bersedia menerima konsekuensi atas keputusan yang saya buat	107
46. Saya mempunyai keinginan untuk selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik .....	108
47. Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan .....	109
48. Indikator kinerja karyawan.....	109
49. Hasil uji normalitas .....	111
50. Hasil uji multikolinearitas. ....	112

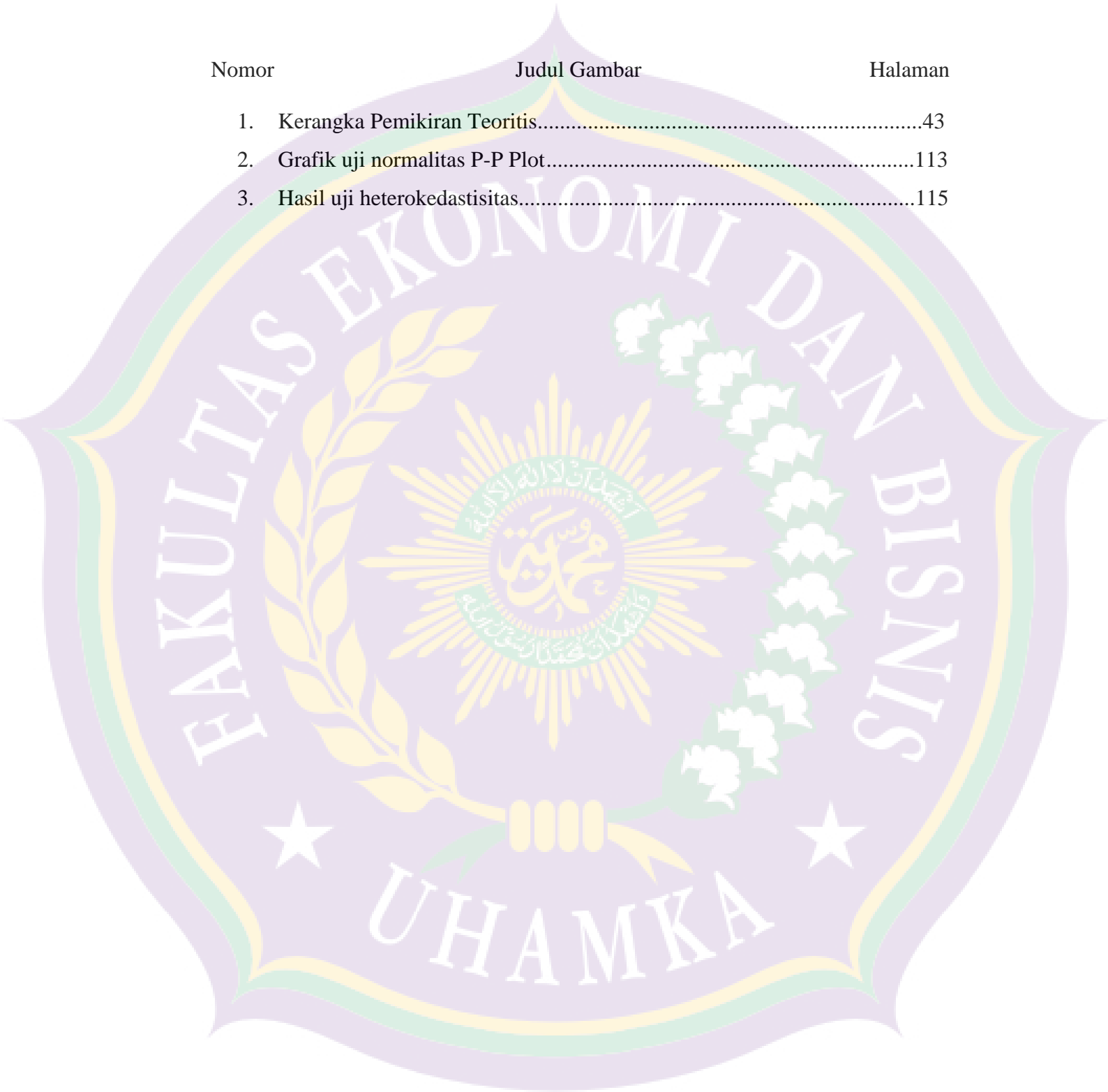
51.	Hasil uji Durbin-Watson .....	114
52.	Koefisien Korelasi Parsial .....	116
53.	Hasil Regresi Linear Berganda .....	117
54.	Hasil uji T .....	118
55.	Hasil uji F .....	119
56.	Koefisien Determinasi $R^2$ .....	120





## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	43
2.	Grafik uji normalitas P-P Plot.....	113
3.	Hasil uji heterokedastisitas.....	115



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya menjadi salah satu aset penting di mana sumber daya manusia inilah yang menjadi penggerak dari organisasi itu sendiri untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Maka dari itu, organisasi harus bisa mengelola sumber daya manusia ini dengan baik karena kunci keberhasilan suatu organisasi tidak hanya dapat ditentukan dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi itu, melainkan dari bagaimana organisasi itu mengelola sumber daya manusia karena Sumber daya manusia yang berkompeten adalah cerminan dari kemampuan dasar yang dimiliki sangat baik (Ni Kadek Sujantiningsih dkk, 2017:4)

Perkembangan ekonomi yang semakin berkembang membuat persaingan antar perusahaan semakin tinggi. Salah satu kekuatan untuk dapat unggul dalam persaingan adalah kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu, perusahaan dituntut agar lebih selektif dalam memilih karyawan, terutama yang mampu menunjukkan kinerja baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Hal ini disebabkan oleh manusia yang mengendalikan semua komponen yang ada dalam perusahaan dan memiliki potensi seperti akal, perasaan, kemampuan, serta dorongan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Danang R, 2017:74)

*Shift* kerja sebuah aturan sebagai pola waktu kerja yang diberikan pada karyawan untuk mengerjakan sesuatu dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Berkenaan dengan hal ini *shift* kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Penggunaan kerja *Shift* menjadi salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien. Tidak semua orang dapat menyesuaikan diri dengan sistem *shift* kerja. *shift* kerja membutuhkan banyak sekali penyesuaian waktu, seperti waktu tidur, waktu makan dan waktu berkumpul bersama keluarga.

**Tabel 1**

**Jadwal *Shift* Kerja Karyawan pada Hotel Okwood Suites La Maison**

<i>Shift</i>	Jam Kerja	Jumlah Karyawan
Pagi	06:00-14.00	28 orang
Siang	14.00-22.00	19 orang
Malam	22.00-06.00	10 orang

Sumber : Wawancara dan Observasi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Okwood Suites La Maison Jakarta Selatan. Dimana *shift* pagi memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan *shift* malam. Hal ini disebabkan karena subjek yang bekerja pada *shift* pagi memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat pada malam hari, sedangkan subjek yang bekerja pada *shift* malam, dipagi harinya mereka mempunyai aktifitas lain, sehingga pada waktu bekerja di malam harinya, kondisi fisik sudah tidak maksimal. Tanggapan umum pekerja terhadap *shift*, *shift* pagi memberikan waktu luang baik untuk kehidupan keluarga dan tidak terbatas kehidupan sosialnya. Sedangkan *shift* malam lelah, kehidupan sosialnya terbatas, kurang baik untuk kehidupan keluarga, gangguan tidur, memberikan banyak waktu

luang terbuang. Tuntutan bekerja *shift* menyebabkan gangguan pada metabolisme tubuh kita. Itulah sebabnya mengapa orang bekerja pada *shift* malam sering merasa mengantuk dan kelelahan saat bekerja. Kondisi seperti ini pada titik tertentu sangat melelahkan. Penelitian membuktikan bahwa kebanyakan pekerja malam tidak pernah bisa beradaptasi dengan jadwal kerjanya secara sempurna disebabkan karena fungsi fisiologis tubuh manusia menurun pada malam hari.

*Shift* pagi memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan *shift* malam, hal ini dikarenakan pada mereka yang bekerja di malam hari saat menjelang subuh, biasanya kita sedang amat mengantuk, sehingga kemampuan menganalisis data ataupun monitoring pekerjaan akan terasa sangat berat, harus diselingi tidur sejenak, guna mempertahankan kinerja karyawan tersebut. 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*.

Rotasi *shift* kerja pada Hotel Okwood Suites La Maison 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Joko, Titin dan Sigit menunjukkan bahwa penelitian ini menganalisis tingkat kelelahan umum antara *shift* pagi dan *shift* siang dengan menggunakan metode *Bourdon Wiersman* dan kuesioner *30 items of rating scale*. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil rata-rata skor kelelahan subjek untuk *shift* pagi 3,8 (tingkat kelelahan 1 dan klasifikasi kelelahan rendah), untuk *shift* siang 6,5 (tingkat kelelahan 2 dan klasifikasi kelelahan sedang). Penelitian yang dilakukan oleh Kimberly Febriana Kodrat (2009) menyatakan bahwa Pekerja pada *shift* malam lebih tinggi tingkat kelelahan, tekanan darah sistol dan diastol, denyut nadi, stres fisik serta stres mental dibanding dengan tingkat kelelahan, tekanan darah sistol dan diastol, denyut nadi, stres fisik dan stres mental pekerja pada *shift* pagi. Produktivitas pekerja *shift* pagi lebih tinggi dari pada *shift* malam, hal ini disebabkan circadian ritme meningkat pada siang hari dan menurun pada malam hari.

*Shift* suatu sistem yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produksi secara maksimal dan berkelanjutan dengan bekerja selama 24 jam dalam sehari. Selain itu juga untuk mengoptimalkan daya kerja mesin-mesin industri dan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Hal ini akan berdampak negative pada karyawan sehingga menimbulkan kelelahan mental atau stress. (Winnarsunu, 2014).

Sistem *shift* rotasi terdapat aspek positif dan aspek negatif, aspek positifnya seperti memberikan lingkungan kerja yang sepi khususnya *shift* malam dan memberikan waktu libur yang banyak. (Adnan Venny, 2014:132)

Stres sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau negatif. Stres kerja bahwa pada dasarnya perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres

kerja berdampak emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, gangguan pencernaan, sulit tidur.

Faktor penurunan kinerja yang kedua yaitu stres kerja. Stres pada dasarnya suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pramuniaga. Stres kerja pada Hotel Okwood Premier Comzo Jakarta diindikasikan dari kondisi kerja yang kurang mendukung. Seperti banyaknya kasus kurang teliti nya karyawan saat mengganti barang-barang di kamar untuk tamu berikutnya, seperti makanan, dan spre dan lain yang masih terjadi. Selain itu, beban kerja yang berat menyebabkan karyawan stres dan kelelahan. Kurangnya konsentrasi pada karyawan yang mengalami stres.

Satrio (2015:19) menjelaskan juga stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Di zaman modern ini yang seiring semakin cepatnya perubahan pada kondisi perekonomian secara menyeluruh, telah menimbulkan sejumlah perubahan yang tidak bisa ditolerir lagi bagi pelaku bisnis. Perubahan eksternal semestinya juga diikuti oleh perubahan internal organisasi, agar dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam meraih tujuan organisasi yang diinginkan. Jika suatu karyawan dinilai meningkat kinerjanya maka perusahaan akan mengalami kenaikan produktivitas didalamnya sesuai dengan tujuan

perusahaan maupun instansi tersebut.

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan dan kinerja perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan standar yang telah ditentukan. Penentuan standar tersebut akan mempengaruhi keberlangsungan karyawan menyelesaikan tugasnya, hal tersebut tentu akan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Moehariono (2012) pada dasarnya kinerja menekankan pada apa yang dihasilkan (*output*) dari fungsi- fungsi suatu pekerjaan atau manfaat yang keluar (*outcome*).

Keberhasilan pelayanan yang diberikan perusahaan terhadap konsumennya tidak terlepas dari berbagai macam faktor pelayanan karyawan dan berbagai divisi yang ada didalamnya yang bisa disebut dengan organisasi, oleh karena itu, agar terus mengembangkan dirinya dan kelangsungan hidup organisasi, manajemen perusahaan perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini, peningkatan kinerja karyawan yang diinginkan yaitu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk mencapai suatu keberhasilan kinerja agar tercapainya tujuan dari suatu perusahaan maupun organisasi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan faktor yang kuat untuk mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari berbagai faktor diantaranya yaitu meliputi komitmen yang kuat antar karyawan dengan perusahaan itu sendiri dan adanya kecerdasan emosional diantara sesama karyawan ataupun pimpinan perusahaan dan karyawan.

Menurut Sedarmayanti, (2013:260) menyatakan bahwa Kinerja sebuah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Penelitian yang dilakukan Dony Arianto & Asri Dwi Puspita (2019) menemukan bahwa shift kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Dari hasil penelitian shift kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, apabila terjadi peningkatan shift kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oky Alfajri (2019).

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Dany Galih Pamungkas (2016) menunjukkan bahwa secara parsial Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurbaity, dkk (2019).

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan. Alasan dari pemilihan lokasi diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh *Shift* kerja dan stres kerja yang dilakukan pada Hotel Oakwood Premier Cozmo terhadap kinerja karyawan, maka penulis memberikan judul penelitian dengan judul **“Pengaruh *Shift* Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan”**.



## 1.2 Permasalahan

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Sebelum melakukan penelitian terkait dengan Pengaruh *Shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan, kegiatan diawali dengan mengidentifikasi masalah terlebih dahulu di lingkungan Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan, yaitu:

1. Apakah *Shift* kerja berpengaruh pada Kinerja karyawan Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh pada Kinerja karyawan Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan?
3. Apakah *Shift* kerja dan stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan?
4. Bagaimana pengaruh *Shift* pada Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan?
5. Bagaimana pengaruh stress pada Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan?
6. Bagaimana *shift* kerja dan stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan?

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Penulis dalam hal ini membatasi masalah kinerja yang berhubungan dengan shift kerja dan stres kerja, sehingga hanya sekitar pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Oakwood La Maison Jakarta Selatan Jakarta. Maka dalam penelitian ini hanya membahas masalah variabel

bebas (*Independent*) yaitu variabel yang mempengaruhi yaitu *Shift Kerja*( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikat (*Dependent*), variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja karyawan (Y).

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan dengan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Suites Oakwood La Maison Jakarta Selatan?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan?
3. Bagaimana pengaruh *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan. Adapun tujuan dari penelitian mengadakan penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui *shift* Kerja karyawan di Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui Stres Kerja karyawan di Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di Hotel Oakwood Suites La Maison Jakarta Selatan.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka peneliti menetapkan manfaat adalah sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang sosial yakni Manajemen untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pedoman pustaka untuk penelitian lebih lanjut.

##### 2. Manfaat Praktisi

###### 1) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah dipahami kedalam kehidupan sehari-hari.

###### 2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap bidang manajemen sumber daya manusia sehingga ilmu-ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia akan terus berkembang.

###### 3) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat Untuk dijadikan bahan evaluasi perusahaan dalam menentukan ide baru di bidang sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitasnya yang berkaitan dengan Shift Kerja Karyawan dan Stres Kerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61-68.\
- Alfajri, O. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2).
- Andi Baharuddin Anwar, HarisMaupa, Muhammad Ali, Muhammad Ismail, (2015). The Effects of Work Stress and Compensation on the Employees' Performance through Motivation and Job Satisfaction at the Private Life Insurance Companies in Jakarta, Indonesia, *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, III(IX),
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Arianto, D., & Puspita, A. (2019). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Mi. *JISO: Journal of Industrial and Systems Optimization*, 2(1), 23-28.
- Cahyaningrum, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Surya Cipta Internusa Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 6(1).
- Fauziah, H. (2018). *Pengaruh Shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ewindo Rancaekek* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Jayanti, R., & Maulidina, M. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 62-72.
- Kerja, B. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.
- Martana, H. A. (2015). *Pengaruh Shift kerja terhadap stres kerja pada karyawan di lingkungan PT. Semen Indonesia (persero) Tbk* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Marsusanti, E. (2015). Pengaruh Shift Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Department Store Kota Sukabumi. *Swabumi*, 2(1), 29-35

- Mawla, L. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Perawat Di Rsud Ambarawa Kabupaten Semarang) (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Unissula).
- Meneze, M. M. (2005). The Impact of Stress on productivity at Education Training & Development Practices: Sector Education and Training Authority.
- Nurbaity, S., Rahmadi, H., & Fithriani, E. S. (2019). Shift Kerja Dan Stres Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 7(2), 137- 150.

