

STRES KERJA DITINJAU DARI *SHIFT* KERJA PADA KARYAWAN**Venny Marchelia**Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
venny.marchel@yahoo.com

Shift kerja merupakan salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien namun berpotensi menyebabkan stres kerja pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan stres kerja ditinjau dari *shift* kerja pada karyawan bagian produksi PT.UNISEM Batam. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 121 karyawan yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen pengambilan data menggunakan skala stres kerja. Sedangkan metode analisis data menggunakan metode *oneway anova* untuk menguji perbedaan antara tiga atau lebih kelompok data yang berasal dari satu variabel yaitu stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan stres kerja yang signifikan ditinjau dari *shift* kerja pada karyawan. $p=0,000$ ($p<0,05$) dimana *shift* malam lebih tinggi tingkat stresnya dengan mean = 71.25 dibandingkan *shift* pagi dengan nilai mean= 64.57 dan *shift* siang dengan mean= 60.72.

Katakunci: Stres kerja, *shift* kerja

Work shift was one of the company's strategies to maximize company's productivity and efficiency. Meanwhile, this strategy has potentially caused employees work stress. Accordingly, this descriptive-quantitative study aimed at investigating the difference of the work stress of the employees in production division of PT.UNISEM Batam based on their work shift. The study was conducted to 121 employee by using purposive sampling technique and the data were collected using work stress scale. Further, oneway anova was used to analyze the data and test the differences of the three or more clusters of the data in the same variable which was work stress. The findings revealed that the employees work stress significantly differed in relation to the work shift of the employees. The result was $p=0.000$ ($p<0.05$) which signified that the employees at night shift had higher stress level with mean 71.25 compared to those in the morning shift with mean 64.57 and those in the afternoon shift with mean 60.72.

Keywords: Workstress, work shift

Stres di tempat kerja bukanlah fenomena baru, akan tetapi dewasa ini telah menjadi masalah manajemen yang sangat penting di dunia bisnis. Manajer, perusahaan dan penyedia pabrik mengakui bahwa stres telah mewabah. Tiga dari lima orang menyatakan bahwa stres kerja berhubungan langsung dengan masalah kesehatan akut dan kronis sehingga dalam laporan pemerintah Amerika Serikat di tahun 1992, stres kerja dijuluki sebagai penyakit abad ke 20. (National Safety Council, 2003).

Stres kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu pekerja. Baik secara fisiologis, psikologis dan perilaku. Stres yang dialami secara terus-menerus dan tidak terkendali bisa menyebabkan terjadinya *burnout* yaitu kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi. Bagi organisasi, stres di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja, dan tingginya *turnover*. Stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya (Saragih, 2010).

Stres kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan. Sebuah lembaga penelitian terhadap stres di Jepang secara berkala memantau tingkat stres yang terjadi di tempat kerja dan menemukan bahwa jumlah karyawan yang merasakan tingkat stres tinggi dalam menjalani pekerjaan sehari-hari mengalami peningkatan dari 51% di tahun 1982 menjadi hampir dua pertiga dari total populasi pekerja yang ada di tahun 2000. Pada tahun yg sama, 6000 perusahaan di Inggris mengeluarkan rata-rata lebih dari 80 ribu dollar Amerika untuk membayar kerusakan yang ditimbulkan akibat stres pada karyawan. Di Indonesia, salah satu penelitian yang pernah dilakukan oleh sebuah lembaga manajemen di Jakarta pada tahun 2002 menemukan bahwa krisis ekonomi yang berkepanjangan, PHK, pemotongan gaji, dan keterpaksaan untuk bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki merupakan stressor utama pada saat itu. (Saragih, 2010).

The American Institute of Stress memperkirakan bahwa selama tahun 2001, masalah stres telah merugikan organisasi \$300 miliar dari segi penggantian biaya perawatan, kompensasi para pekerja, absensi dan tingkat keluar masuk tenaga kerja. Biaya perawatan kesehatan hampir 50% lebih besar untuk para pekerja yang mengalami stres tingkat tinggi dalam pekerjaan mereka. Data yang diperoleh dari Biro Statistik Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para pekerja untuk absen dengan alasan mengalami gangguan yang berkaitan dengan masalah stres bisa mencapai 20 hari. Departemen Dalam Negeri memperkirakan 40% dari keluar masuknya tenaga kerja disebabkan oleh masalah stres, perkiraan ini didasari oleh kenyataan bahwa 60-90 % kunjungan kedokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stress (Gotzel & Perkins, dalam Losyk, 2005).

Northwestern National Life Insurance melakukan penelitian tentang dampak stres ditempat kerja, kesimpulannya yaitu satu juta absensi ditempat kerja berkaitan dengan masalah stres, 27% mengatakan bahwa aspek pekerjaan menimbulkan stres paling tinggi dalam hidup mereka, 46% menganggap tingkat stres kerja sebagai tingkat stres yang sangat tinggi, satu pertiga pekerja berniat untuk langsung mengundurkan diri

karena stres dalam pekerjaan mereka dan 70% berkata stres kerja telah merusak kesehatan fisik dan mental mereka. (Losyk, 2007)

Salah satu penyebab stres dalam bekerja adalah sistem kerja bergilir/shift kerja. Shift kerja merupakan suatu sistem yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produksi secara maksimal dan kontinyu 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 negatif pada karyawan sehingga menimbulkan kelelahan mental atau stres. (Winarsunu, 2008).

Adnan (2002) mengemukakan bahwa sistem shift kerja dapat berdampak positif dan negatif. Dampak positifnya adalah memaksimalkan sumber daya yang ada, memberikan lingkungan kerja yang sepi khususnya shift malam dan memberikan waktu libur yang banyak. Sedangkan dampak negatifnya adalah penurunan kinerja, keselamatan kerja dan masalah kesehatan. Tidak semua orang dapat menyesuaikan diri dengan sistem shift kerja karena membutuhkan banyak sekali penyesuaian waktu, seperti waktu tidur, waktu makan dan waktu berkumpul bersama keluarga.

Karyawan yang bekerja pada malam hari akan berada pada suasana bekerja akan tetapi ritme circadiannya berada pada fase rileks, yaitu suhu badan, denyut jantung, tekanan darah, kapasitas fisik, kemampuan mental dan produksi adrenalin menurun/istirahat. Irama sirkadian adalah proses-proses yang saling berhubungan yang dialami tubuh untuk menyesuaikan perubahan waktu selama 24 jam sehingga seseorang akan terganggu jika terjadi perubahan jadwal kegiatan seperti pada shift kerja karena irama sirkadian atau jam biologis tubuh tidak mampu mengatasi perubahan situasi yang ada. Selain itu bekerja pada malam hari juga akan menimbulkan masalah lain yaitu mengganggu waktu tidur dan makan, mengurangi kemampuan kerja dan meningkatkan kesalahan dan kecelakaan kerja, menghambat hubungan sosial dan keluarga yang pada akhirnya menimbulkan stres dan akan memberi dampak terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut (Tayyari & Smith, 1997, Bridger, dalam Winarsunu, 2008).

Bagi perusahaan dengan pembagian *shift* pada karyawan, perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan proses produksi yang terus berjalan meskipun pada waktu malam hari. Perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Hasil penelitian Firmana (2011) menunjukkan bahwa *shift* kerja malam lebih beresiko untuk terjadinya stres sedang dibandingkan shift kerja pagi. Karyawan yang bekerja pada *shift* pagi mengalami stress ringan lebih tinggi karena mempunyai waktu istirahat yang lebih banyak dan penerangan saat bekerja yang cukup sehingga beban kerja tidak terlalu berat. *Shift* malam mengalami stres yang lebih tinggi karena pekerjaan pada shift malam banyak terdapat kegiatan kerja lembur sehingga waktu istirahat sedikit.

Sharifian (2005) melakukan penelitian mengenai *shift* kerja sebagai stresor oksidatif. Penelitian ini dirancang untuk menggerakkan efek dari bekerja *shift* malam pada kapasitas antioksidan plasma total yang berhubungan dengan peran penyebab stres oksidatif dalam induksi beberapa gangguan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kapasitas antioksidan plasma total setelah shift malam yaitu 105,8

umol/L (SD:146.39). hal ini menyebabkan timbulnya gangguan kesehatan yang tinggi pada pekerja shift malam.

Grandjean menemukan bahwa pekerja *shift* malam umumnya mempunyai kesehatan yang kurang baik. Mereka biasanya menderita gangguan pencernaan dan merasa gelisah atau gugup. Hal ini disebabkan oleh kronik dan kebiasaan makan dan minum yang tidak sehat kelelahan kronik tersebut adalah kehilangan vitalitas, perasaan depresi, perasaan mudah marah dan keletihan meskipun mereka sudah tidur. Keadaan ini biasanya disertai dengan gangguan psikosomatik, antara lain kehilangan nafsu makan, gangguan tidur dan gangguan pencernaan. Jadi kegelisahan yang dialami pekerja shift malam adalah dari kelelahan kronik yang jika dikombinasikan dengan kebiasaan makan yang tidak sehat dapat menyebabkan penyakit-penyakit pencernaan. (Winarsunu, 2008).

Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan stres kerja yang ditinjau dari shift kerja pagi, siang dan malam? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana shift kerja mempengaruhi stres kerja pada karyawan.

Shift Kerja

Menurut Kroemer *Shift* kerja yaitu hadir pada suatu tempat kerja yang sama secara reguler pada waktu yang sama (*shift* tetap) atau dengan waktu yang berbeda-beda (*shift* rotasi). *Shift* tetap yaitu karyawan yang bekerja secara tetap pada shift tertentu (Winarsunu, 2008). Misalnya, karyawan yang bekerja pada *shift* malam secara tetap. Sedangkan *shift* rotasi yaitu sistem kerja dimana karyawan bekerja secara shift yang berputar, bekerja di pagi hari sementara waktu, kemudian bertukar pada shift siang, lalu bekerja pada shift malam (Aamodt, 1999).

Salah satu penelitian yang dilakukan yaitu oleh Williamson, Sanderson, Knauth & Kiesswetter, mempelajari perubahan dari 7 hari ke 3 hari perputaran dan menemukan shift berputar (rotasi) menghasilkan tidur yang lebih sedikit dan kesulitan makan. Jika shift akan diputar, perputaran seharusnya menurut arah jarum jam, dengan waktu yang dimulai lebih lambat untuk shift pagi. Periode istirahat paling sedikit 2 hari antara perputaran shift sehingga dapat mengurangi efek-efek negatif dari perputaran (Totterdell, Spelten, Smith, Barton, Folkard, Knauth, dalam Aamodt, 1999).

Sistem kerja *shift* yang berlaku umum biasanya terbagi atas 3 periode, masing-masing selama 8 jam, termasuk istirahat. Pembagiannya adalah *shift* pagi, sore dan malam. *Shift* kerja yang menggunakan pembagian dari jam 08.00–16.00, 16.00–24.00, dan 24.00–08.00. Grandjean menguraikan bahwa setiap *shift* mempunyai beberapa kelebihan baik secara fisiologis maupun sosial. Pada masing-masing *shift*, pekerja mempunyai satu kali kesempatan. Makan bersama-sama dengan keluarganya dan mempunyai kesempatan untuk tidur dengan baik khususnya bagi shift pagi dan sore (Winarsunu, 2008).

Menurut Maurits & Widodo (2008), beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penyusunan shift kerja, yaitu:

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

Stres Kerja

Stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Morgan & King, dalam Umam, 2010). Stres juga dapat berarti respon dari diri seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya (Nasrudin, 2010). Stres merupakan tanggapan seseorang terhadap perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam baik secara fisik maupun mental. Setiap orang memiliki tingkatan toleransi tertentu pada tekanan di setiap waktunya, yaitu kemampuan untuk mengatasi atau tidak mengatasinya (Anoraga, 2009).

Menurut Diana faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang atau penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa. Hal ini sependapat dengan Selye bahwa stressor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat menjadi peristiwa yang positif dan tidak berbahaya atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian kognitif individu sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul (Umam, 2010).

Menurut Selye stres kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula. Sedangkan menurut Caplan stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Dua jenis stres kerja mungkin mengancam individu yaitu baik berupa tuntutan dimana individu mungkin tidak berusaha mencapai tujuannya atau persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut (Wijono, 2011).

Selye menguraikan stres kerja adalah reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku terhadap lingkungan pekerjaan yang berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres (Umam, 2010).

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka stres kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang dirasakan karyawan dimana tuntutan pekerjaan melebihi

kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat menimbulkan berbagai macam reaksi berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

Menurut Spector ada 5 penyebab stres, yaitu 1) *Role Ambiguity and Role Conflict* merupakan ketidakjelasan peran adalah suatu taraf dimana pekerja tidak jelas tentang tanggung jawab dan fungsi-fungsi kerjanya. Konflik peran terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan yang bukan pekerjaan. 2) *Workload* merupakan beban kerja diarahkan kepada tuntutan kerja terhadap individu. Hal ini dapat dilihat dari dua sisi yaitu kualitatif dan kuantitatif. Beban kerja kualitatif yaitu taraf sulitnya tugas sehubungan dengan kemampuan pekerja. Beban kerja kualitatif yang berat berarti bahwa pekerja tidak mampu mengerjakan tugas-tugas karena terlalu sulit untuknya. Sedangkan beban kerja kuantitatif yaitu jumlah pekerjaan yang dimiliki atau harus diselesaikan seseorang. Beban kerja kuantitatif yang berat berarti seseorang memiliki pekerjaan yang begitu banyak yang harus dikerjakan. 3) *Control* adalah taraf keluasaan dimana para pekerja dapat membuat keputusan tentang pekerjaannya, seperti apa, kapan, bagaimana, dimana pekerjaan dilakukan. Pekerja dengan control yang tinggi berarti dapat mengatur jadwal kerjanya sendiri, memilih pekerjaan, dan menentukan bagaimana menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya control kerja yang rendah berarti semua aspek pekerjaan sudah diatur dan pekerja tinggal melakukan saja. 4) *Machine pacing* berhubungan dengan kontrol-kontrol mesin yang harus direspon oleh pekerja. Pekerja yang *machine-paced (low control)* memiliki taraf adrenalin dan nonadrenalin yang lebih tinggi dari pada pekerja yang *self-paced (high control)*. *Machine pacing* juga berkorelasi dengan strain fisik dan simptom kesehatan, kecemasan dan ketidakpuasan. 5) *The Demand/ Control Model* menyatakan bahwa pengaruh *job stressor* adalah kompleks dan saling mempengaruhi tuntutan dan control pekerja. Ketika control tinggi, maka tuntutan (stressor) tidak menyebabkan strain. Ketika control rendah, strain meningkat sebagaimana meningkatnya stressor (Winarsunu, 2008).

Cordes & Dougherly menjelaskan bahwa stres disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu 1) Kecocokan antara individu dan organisasi (*Person - Organisation fit*), mengacu pada faktor-faktor yang dimiliki karyawan seperti keahlian, pengetahuan, kemampuan, kepribadian, nilai-nilai dan sikap yang cocok dengan organisasi (perusahaan). Kecocokan antara karyawan dan perusahaan sangat penting agar pekerjaan yang dilakukan maksimal dan mendapat kepuasan baik bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Ketidakcocokan filosofi dan nilai-nilai dapat menyebabkan stres, rendahnya kepuasan pekerjaan, dan meningkatkan pergantian (Lovell & Rosen, 1996. Bretz & Judge, 1994). 2) Lingkungan kerja, lingkungan dimana seseorang bekerja yang dapat menghasilkan stres. Evans, Hygge, & Bullinger (1995) meneliti tentang ledakan yang terjadi secara terus menerus sampai menimbulkan suara berisik tingkat tinggi yang dapat meningkatkan tekanan darah, menyebabkan para pekerja sakit dan menciptakan tingkah laku yang lebih agresif dan lekas marah dalam menanggapi kebisingan tersebut (A. Coehen, 1972, Donnerstain & Wilson, 1976). 3) Sistem *shift* dapat membawa konsekuensi stres pada individu. Penelitian menunjukkan bahwa bekerja pada malam hari menimbulkan efek fisik, mental dan hubungan kerja termasuk kelelahan, kesehatan fisik yang menurun dan kesehatan mental (Nicholson, Jackson & Howes, 1978, Frese & Semmer, 1986, Jamal, 1981). 4) Perubahan, beberapa stres disebabkan oleh adanya perubahan. Oleh karena itu organisasi menawarkan program-program yang melatih para

pegawai agar dapat mengatasi perubahan dan mengelola stres. 5) Hubungan dengan orang lain, rekan kerja dan para pelanggan dapat menjadi sumber utama stres ditempat kerja. Stres diasosiasikan dengan konflik, bekerja dengan rekan kerja yang sulit, berhubungan dengan pelanggan yang marah, dan merasa bahwa pekerja diperlakukan tidak adil. (Aamodt, 1999)

Gejala stres kerja menurut Beehr & Newman terbagi menjadi tiga, yaitu 1) Gejala psikologis, yang ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, bingung, mudah tersinggung, kelelahan mental, depresi, komunikasi yang tidak efektif, kebosanan. 2) Gejala fisiologis, perubahan fisiologis ditandai dengan adanya gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, kelelahan secara fisik, gangguan kulit, meningkatnya denyut jantung. 3) Gejala perilaku seperti absensi, menurunnya prestasi dan produktivitas, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, gelisah (Umam, 2010).

Hipotesis

Ada perbedaan tingkat stres pada karyawan yang bekerja antara *shift* pagi, siang dan malam.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Tujuannya yaitu untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 1983). Sesuai dengan tujuan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan stres kerja ditinjau dari shift pagi, siang dan malam.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. UNISEM Muka Kuning, Batam yang berjumlah 300 orang. Peneliti mengambil sampel 50% dari jumlah populasi yaitu sekitar 150 orang, hal ini sesuai dengan Arikunto (1987) yang menganjurkan apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau 50%. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik sampel yang dikenakan pada sampel yang karakteristiknya sudah ditentukan dan diketahui lebih dulu berdasarkan ciri dan sifat populasinya (Winarsunu, 2009). Karakteristik yang ditentukan oleh peneliti yaitu rentang usia 20 - 40 tahun karena usia tersebut merupakan usia produktif dalam bekerja, berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan yang bekerja dengan sistem *shift* pagi, *shift* siang dan *shift* malam, dan lama bekerja minimal 2 tahun, karena karyawan yang bekerja selama 2 tahun sudah beradaptasi dengan baik pada pekerjaannya.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan dimana tuntutan pekerjaan (stressor kerja) melebihi kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat menimbulkan berbagai macam reaksi berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Stressor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda. Penilaian kognitif individu sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah shift kerja. Shift kerja merupakan penjadwalan jam kerja pada karyawan baik secara tetap maupun bergilir yang dilakukan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi.

Penelitian ini menggunakan skala stres kerja dengan model skala likert. Skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert pada tahun 1932 untuk mengukur sikap masyarakat. Skala sikap berisi pernyataan sikap (*attitude statements*), yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap. Pernyataan sikap terdiri dari dua macam, yaitu pernyataan Favorable (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan Unfavorable (tidak mendukung objek sikap) (Azwar, 2001).

Skala yang digunakan yaitu skala stres kerja yang disusun oleh Ika Febriani (2012), sejumlah 35 item. Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut Beehr & Newman (dalam Umam, 2010), seperti :

- a. Gejala fisiologis, yang ditandai dengan meningkatnya detak jantung, menimbulkan sakit kepala, gangguan pada kulit, lelah secara fisik
- b. Gejala psikologis yang ditandai dengan ketegangan, kecemasan, mudah marah, suka menunda-nunda, kebingungan
- c. Gejala perilaku yang ditandai dengan perubahan produktivitas, gelisah, absensi, salah mengambil keputusan, gangguan tidur, kinerja rendah.

Table 1. Rangkuman Analisa Validitas dan Reliabilitas Skala Gejala Stres Kerja

Aspek	Indeks Validitas	Alpha Cronbach
1. Gejala Fisiologis	0,408 - 0,644	0,837
2. Gejala Psikologis	0,315 - 0,577	0,842
3. Gejala Perilaku	0,383 - 0,593	0,832

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. UNISEM Batam pada tanggal 20 Mei 2013 sampai dengan tanggal 21 Mei 2013, pelaksanaan penelitian selama 2 hari. Penyebaran skala yang dilakukan secara bertahap sesuai dengan sistem *shift* perusahaan. Peneliti menyebarkan skala berjumlah 150 sesuai dengan sampel penelitian yaitu 50% dari jumlah populasi. Skala terkumpul sebanyak 121 dan sisanya tidak mengumpulkan dengan alasan lupa dan tertinggal. Setelah itu, peneliti melakukan proses perhitungan uji validitas dan reliabilitas skala stres kerja. Analisa validitas item skala gejala stres kerja setelah penelitian terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3. Rangkuman Analisa Validitas dan Reliabilitas Skala Gejala Stres Kerja Setelah Penelitian

Aspek	Indeks Validitas	Alpha Cronbach
1. Gejala Fisiologis	0,390 - 0,612	0,813
2. Gejala Psikologis	0,344 – 0,575	0,832
3. Gejala Perilaku	0,319 – 0,624	0,816

Berdasarkan rangkuman validitas tersebut menunjukkan bahwa semua aspek valid yang terdiri dari 35 item valid. Dari hasil perhitungan reliabilitas terhadap item, di peroleh koefisien tiap faktor dimana semua item dalam skala gejala stres kerja adalah reliabel dan reliabilitas keseluruhan pada skala stres kerja yaitu 0,926. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala stres kerja reliabel karena *alpha cronbach* > 0,8 (Azwar, 2004). Setelah data kasar di lapangan terkumpul. Peneliti mulai melakukan proses skoring yang kemudian akan di analisa dengan menggunakan program SPSS 12.00 untuk melakukan proses perhitungan uji validitas dan reliabilitas dan mengujiapakah ada perbedaan stres kerja antara *shift* pagi, *shift* siang dan *shift* malam.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi subjek penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Deskripsi Subjek Penelitian

Karakteristik	Frekuensi
Jenis Kelamin	
Laki-laki	6 (4,96%)
Perempuan	115 (95,04%)
Usia	
20-25 Tahun	60 (49,9%)
26-30 Tahun	21 (17,35%)
31-35 Tahun	25 (20,7%)
36-40 Tahun	15 (12,4%)
Masa Kerja	
2-6 Tahun	68 (56,2%)
7-11 Tahun	16 (13,2%)
12-16 Tahun	28 (23,1%)
17-21 Tahun	9 (7,4%)

Berdasarkan tabel tersebut, sampel penelitian sebagian besar diikuti oleh subjek perempuan sebanyak 115 orang (95,04%) dan sisanya 6 orang laki-laki (4,96%) dengan rata-rata usia 20-25 tahun sebanyak 60 orang (49,9%), usia 26-30 tahun sebanyak 21 orang (17,35%), usia 31-35 tahun sebanyak 25 orang (20,7%) dan usia 36-40 tahun sebanyak 15 orang (12,4%). Selain itu diperoleh pula data subjek yang memiliki masa kerja antara 2-6 tahun sebanyak 68 orang (56,2%), 7-11 tahun sebanyak 16 orang

(13,2%), 12-16 tahun sebanyak 28 orang (23,1%) dan masa kerja 17-21 tahun sebanyak 9 orang (7,4%). Menurut data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di bagian produksi umumnya berusia muda/dewasa awal karena memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal dibandingkan karyawan yang usianya lebih dewasa. Masa kerja rata-rata berada pada 2-6 tahun yang merupakan masa-masa awal bekerja dimana karyawan masih dalam kondisi fresh dan memiliki semangat tinggi dalam bekerja.

Table 5. Analisa Data Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Shift

	N	Mean	SD	F (Anova)	Sig.
Shift kerja					
- Siang	39	60.72	7.557	12.456	,000
- Malam	40	71.25	9.094		
- Pagi	42	64.57	11.331		
Total	121	65.54	10.372		

Peneliti menggunakan analisis *oneway anova* untuk melihat perbedaan stres kerja pada setiap shift. Perbedaan ini ditunjukkan dengan rata-rata (mean). Hasil menunjukkan bahwa ada perbedaan stres kerja yang signifikan yaitu 0,000 (<0,05) antara *shift* pagi, *shift* siang dan *shift* malam. Mean *shift* pagi 64.57, mean *shift* siang 60.72 dan mean *shift* malam 71.25. Selisih hasil tersebut tidak terlalu besar namun dapat disimpulkan bahwa *shift* malam memiliki tingkat stres yang lebih tinggi sebesar 71.25. Sedangkan tingkat stres terendah berada pada *shift* siang sebesar 60.72.

Tabel 6. Perbandingan Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Shift

Stress	Shift kerja			Total
	Siang	Malam	Pagi	
Rendah	3 7.7%	1 2,5%	6 14.3%	10 8.3%
Sedang	35 89.7%	29 72.5%	31 73.8%	95 78.5%
Tinggi	1 2.6%	10 25.0%	5 11.9%	16 13.2%
Total	39 100%	40 100%	42 100%	121 100%

Berdasarkan perbandingan tingkat stres kerja ditinjau dari *shift* kerja dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi PT. UNISEM rata-rata mengalami stres kerja dalam kategori sedang sebanyak 95 orang (78.5%), 16 orang mengalami stress dengan kategori tinggi (13.2%) dan 10 orang subjek mengalami stres dengan kategori rendah (8.3%).

Tabel 7. Signifikansi Perbedaan Stress Kerja Berdasarkan Shift

<i>Shift kerja</i>	Sig.	Kesimpulan
- Shift siangvs Shift malam	,000	Berbeda
- Shift siang vs Shift pagi	,071	Tidak Berbeda
- Shift malam vs Shift pagi	,002	Berbeda

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan stress kerja yang ditinjau dari shift kerja siang dengan shift kerja malam, shift kerja malam dengan shift kerja pagi tetapi tidak ada perbedaan yang signifikan antara shift kerja siang dan shift kerja pagi (<0,05)

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh F= 12.456 dengan taraf signifikan 0,000. Maka hipotesis penelitian diterima yang artinya ada perbedaan stres kerja ditinjau dari shift kerja pagi, siang dan malam. Hasil analisis menunjukkan shift malam memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan shift pagi dan siang. Sedangkan stres terendah berada pada shift siang. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yaitu membuktikan bahwa sumber stres berada pada shift malam (Monk & Tepas). Penelitian terdahulu dilakukan dalam konteks yang berbeda yaitu perbedaan tingkat kelelahan kerja perawat pada setiap shift kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kelelahan kerja pada shift pagi lebih rendah dari pada shift sore, dan tingkat kelelahan kerja shift sore lebih rendah dari pada shift malam. Tingkat kelelahan kerja shift pagi lebih rendah dari pada shift malam (Wijaya dkk, 2006)

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang penyedia perakitan semikonduktor yaitu merakit IC yang merupakan komponen elektronik.IC merupakan sebuah rangkaian berbentuk chip kecil. Oleh karena itu pembuatanya butuh ketelitian dengan menggunakan mikroskop (*underscope*) sehingga karyawan yang bekerja pada shift malam merasa lebih kesulitan, tegang dan takut terjadi kesalahan perakitan karena pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian yang ekstra. Hal ini menjawab teori bahwa stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres juga dapat berarti respon dari diri seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya (Nasrudin,2010).

Pekerjaan yang dapat menimbulkan stres terbagi dua macam, yaitu pekerjaan yang menuntut kekuatan fisik (pekerjaan dengan otot) dan pekerjaan yang menuntut keterampilan dan kemahiran (Losynk,2005).Dalam penelitian ini, karyawan harus memiliki keterampilan dan kemahiran dalam merakit IC yang ukurannya sangat kecil dengan menggunakan mikroskop.IC yang dibutuhkan tidak boleh rusak dan pecah oleh karena itu hanya orang yang mahir dan teliti yang dapat menyelesaikan pekerjaan ini.

Selye menguraikan bahwa stres merupakan persepsi individu terhadap suatu stimulus. Stimulus yang sama dapat persepsikan secara berbeda yaitu dapat menjadi peristiwa

yang positif dan tidak berbahaya atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian kognitif individu sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul (Umam, 2010). Stimulus disini yaitu *shift* kerja pagi, siang dan malam. Karyawan yang bekerja pada malam hari cenderung merasa kelelahan, mengantuk dan tidak mampu berkonsentrasi dengan baik. Hal tersebut menimbulkan stress ketika bekerja. Berbeda pada karyawan yang bekerja *shift* siang yang lebih bersemangat dan lebih fokus sehingga tingkat stres berkurang.

Menurut teori stres lingkungan yang diungkapkan oleh Selye bahwa seseorang yang berinteraksi dengan stimulus lingkungan dapat menimbulkan stres yang ditandai dengan muncul gejala-gejala aktivitas saraf otonom yang meningkat seperti meningkatnya denyut jantung, meningkatnya tekanan darah, meningkatnya pengeluaran keringat di telapak tangan, sering buang air kecil (Iskandar, 2012). Pada penelitian ini, karyawan yang bekerja pada shift pagi mengalami tingkat stres tertinggi kedua setelah shift malam. Hal ini disebabkan karena tekanan pimpinan dimana mereka selalu mendapat pengawasan setiap melakukan pekerjaan, selain itu pimpinan juga mengecek laporan dan pekerjaan yang dilakukan sebelumnya, semua permasalahan yang terjadi pada malam hari diselesaikan keesokan paginya seperti mesin-mesin yang problem, dan ada beberapa *customer* yang ingin melihat produksinya secara langsung. Hal ini dapat menimbulkan *pressure* tinggi pada karyawan seperti meningkatnya denyut jantung, meningkatnya tekanan darah dan mengeluarkan keringat yang berlebihan

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa ada perbedaan signifikan stres kerja ditinjau dari shift pagi, shift siang dan shift malam dengan mean shift pagi= 64.57 mean shift siang= 60.72 dan mean shift malam= 71.25. Dari ketiga shift tersebut tingkat stres tertinggi berada pada shift malam sebesar 71.25. Hal ini disebabkan oleh banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya stress. Faktor yang paling berpengaruh yaitu *circadian rhythm*, jam tidur yang kurang, ketelitian dalam merakit IC, kelelahan dan mengantuk. Manusia mempunyai '*circadian rhythm*' yaitu fluktuasi dari berbagai macam fungsi tubuh selama 24 jam. Pada malam hari manusia berada pada fase '*trophotropic*' yaitu fase dimana tubuh melakukan pembaharuan cadangan energi/penguatan kembali. Sedangkan pada siang hari manusia berada pada fase '*ergotrophic*' yaitu fase dimana semua organ dan fungsi tubuh siap untuk melakukan suatu tindakan. Fungsi tubuh tersebut yaitu suhu badan, denyut jantung, tekanan darah, kapasitas fisik, kemampuan mental dan produksi adrenalin meningkat pada siang hari dan menurun pada malam hari. Oleh karena itu karyawan yang bekerja pada malam hari berada pada suasana bekerja akan tetapi ritme circadiannya berada pada fase rileks. Selain itu juga dapat menimbulkan masalah lain yaitu gangguan pencernaan, kelelahan kronik, kehidupan keluarga dan social yang terganggu. Bagi pekerja shift malam jam tidur malam diubah menjadi tidur siang. Namun secara kuantitas dan kualitas, tidur siang banyak terganggu oleh kebisingan lingkungan tempat tinggal sehingga umumnya tidak bisa beristirahat menyebabkan jam tidur berkurang. Selain itu juga bekerja pada malam hari akan menurunkan produktifitas dan meningkatkan kecelakaan kerja (Grandjean & Bridger, dalam Winarsunu, 2008).

Penelitian Ini melibatkan 95% karyawan perempuan, hal ini disebabkan karena perempuan mempunyai ketelitian yang lebih tinggi dalam merakit IC daripada laki-laki.

Namun keterlibatan perempuan secara dominan dalam perusahaan memberi dampak negatif pada proses bekerja terutama di shift malam.

Menurut Gustafsson berkurangnya kualitas tidur pada pekerja wanita berpengaruh terhadap stres, mudah terinfeksi, ada perubahan mood dan *somatic distress* (Maurits & Widodo, 2008). Sedangkan Oginska & Pokorski (2006) menyatakan bahwa perempuan membutuhkan waktu tidur lebih lama dari laki-laki. Perempuan juga memiliki kecenderungan mudah mengalami kelelahan, perubahan mood dan masalah kognitif. Oleh karena itu, pada *shift* malam tingkat stress lebih tinggi karena didominasi oleh karyawan perempuan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat stres antara shift pagi, siang dan malam dengan nilai signifikan yaitu 0,000 ($<0,05$). Stres tertinggi berada pada *shift* malam sebesar 71.25. Sedangkan tingkat stres terendah berada pada shift siang sebesar 60.72. Penelitian ini diikuti oleh 121 karyawan, sebanyak 39 subjek yang bekerja pada shift siang (32,2%), 40 subjek yang bekerja pada shift malam (33,1%) dan 40 subjek bekerja pada shift pagi (34,7%). Rata-rata karyawan mengalami stres dalam kategori sedang sebanyak 95 subjek dengan persentase 78.5%.

Implikasi dari penelitian, yaitu bagi perusahaan yang menggunakan sistem kerja *shift* pagi, siang dan malam agar dapat mengatur jadwal shift dengan lebih baik lagi seperti mengurangi jam kerja shift malam dan menambah jam kerja shift siang. Hal ini disebabkan karena karyawan yang bekerja pada siang hari sedikit mengalami stres dan pada malam hari karyawan cenderung mengalami stres yang lebih tinggi dan juga untuk meminimalisir terjadi kecelakaan kerja akibat mengantuk dan kelelahan. Sebagai tambahan, karyawan yang bekerja pada shift siang perlu diberi *reward* atau pemberian bonus. Hal ini tentu akan meningkatkan semangat dalam bekerja.

REFERENSI

- Aamodt, G. M. (1999). *Applied industrial / Organizational psychology*. Belmont Wadsworth Publishing Company
- Adnan (2002). *Hubungan antara tipe kepribadian dan tipe circadiandengansikap terhadap kerja shift*. Diakses dari <http://garuda.dikti.go.id/jurnal/detil/id/0:8016/9/pengarang:irma/offset/0/limit/15.pdf>
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar, S. (2004). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- De Janasz, Suzanne D.& Dowd, Karen O.& Schneider Beth Z. (2009). *Interpersonal Skills in Organizations*. New York : The McGraw-Hill Companies

- Febriani, I. (2012). Faktor Dominan Pemicu Stres Kerja Pada Karyawan bagian Produksi (Studi Kasus Pada Pabrik Tajimas Kediri). *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Firmana, A. S. & Hariyono, W. (2011). *Hubungan shift kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian operation PT. Newmont Nusa Tenggara Di Kabupaten Sumbawa Barat*, Accessed on Januari, 2011 from <http://journal.uad.ac.id/index.php/KesMas/article/download/1192/608>
- Iskandar, Z. (2012). *Psikologi lingkungan teori dan konsep*. Bandung: Refika Aditama
- Losyk, B. (2005). *Kendalikan Stres Anda*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Maurits, L. S. & Widodo, I. D. (2012). *Faktor dan penjadwalan shift kerja*. diakses 12 Agustus 2013 dari <http://journal.uui.ac.id/index.php/jurnal-teknoin/article/viewFile/792/710>
- Nasrudin, E. (2010). *Psikologi manajemen*. Bandung: Pustaka Setia
- Nazir, Moh (1988). *Metode penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Saragih, E. H (2010, Mei 3). *Manajemen stress ditempat kerja*. diakses 12 August 2013 dari <http://ppm-manajemen.ac.id/manajemen-stres-di-tempat-kerja>
- Sharifian, A., & Farahani, S. (2005). Shift Work as an oxidator Stressor. *Journal of Circadian Rhythms*, Accessed on July 22, 2013 from
- Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wijono, S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi* (Cetakan Kedua). Jakarta: Kencana
- Winarsunu, T. (2008). *Psikologi keselamatan kerja*. Malang: UMM Press
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam psikologi pendidikan* (Cetakan Keempat). Malang: UMM Press