

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Mega Putri Mattola
 - a. Judul: Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Stress Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja PT. PLN (Persero) Area Pare-Pare.
 - b. Jenis penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study*.
 - c. Tujuan penelitian : Untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja terhadap Stress kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja PT. PLN (Persero) area Pare-pare
 - d. Variabel : variabel bebas adalah *shift* kerja dan variabel terikat adalah Stress kerja
 - e. Responden yang diteliti : Jumlah populasi 128 dan jumlah sampel 54 orang diambil dengan metode *simple random sampling*.
 - f. Analisi data : uji *Chi-Square* dan analisis multivariat menggunakan aplikasi *AMOS (Analysis of Moment Structure)*.
 - g. Hasil penelitian : Hasil penelitian membuktikan ada pengaruh tidak langsung pada *shift* kerja terhadap Stress kerja dengan melalui kelelahan kerja sebagai *intervening* (perantara) produktivitas kerja.
 - h. Perbedaan atau persamaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu lokasi dan jumlah sampel. Penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. PLN (Persero) pada pekerja dengan jumlah sampel 54, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. ADMIRA Magetan dengan jumlah sampel 40.
2. Penelitian Syakilla Assyfa
 - a. Judul : Perbedaan Stress Kerja Ditinjau Dari *Shift* Kerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur TBK. Medan
 - b. Jenis dan desain penelitian : Pendekatan Kuantitatif

- c. Tujuan penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan Stress Kerja Ditinjau Dari *Shift* Kerja Pada Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur TBK. Medan..
 - d. Variabel : Variabel Bebas adalah *shift* kerja dan variabel terikat adalah Stress kerja
 - e. Responden yang diteliti : sampel pada penelitian ini sebanyak 133 Orang karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur TBK-Noodle Medan per *shift* dalam satu minggu. Adapun jumlah sampel di setiap *shift*:
 - 1) 44 Orang *shift* pagi
 - 2) 44 Orang *Shift* sore
 - 3) 45 Orang *Shift* malam
 - f. Analisis data : Analisis T- Test.
 - g. Hasil penelitian: Ada perbedaan Stress Kerja ditinjau dari *Shift* Kerja, dinyatakan diterima. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan Stress Kerja tergolong sedang dengan nilai rata-rata empirik sebesar 15.488 dan nilai hipotetik 17.500. Stress kerja pada *shift* malam tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik 20.578, Stress kerja sore tergolong sedang dengan nilai rata-rata empirik 14.841. Selanjutnya Stress kerja pagi tergolong sangat rendah dengan nilai rata-rata empirik 10.931.
3. Penelitian Adelaeda Mellany Subagya
- a. Judul : Perbedaan karakteristik Stress kerja berdasarkan *shift* kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan Tahun 2024
 - a. Jenis dan desain penelitian : jenis penelitian pendekatan kuantitatif
 - b. Tujuan penelitian : Mengetahui perbedaan karakteristik Stress kerja berdasarkan *shift* kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan Tahun 2024
 - c. Variabel penelitian : Variabel bebas adalah *shift* kerja dan Variabel terikat adalah Stress kerja

- d. Responden yang diteliti : Responden yang diteliti berjumlah 120 pekerja *shift* di unit *Repairing dan Rotary*
- e. Analisis data : Deskriptif analitik
- f. Hasil penelitian : -
- g. Perbedaan dan persamaan :
Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu variabel penelitian, penelitian ini memfokuskan pada perbedaan karakteristik Stress kerja berdasarkan *shift* kerja pagi, sore dan malam. Selain itu yang menjadi pembeda adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian yang berada di PT Admira Magetan dengan jumlah total sampel 120 tenaga kerja di bagian *Repairing dan Rotary shift* malam.

B. Tabel Perbedaan

Tabel II. 1 Tabel Perbedaan

No	Nama dan Judul Penelitian	Jenis dan Desain Penelitian	Populasi dan Sampel	Variabel Penelitian	Uji Statistik	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5	6	7
1	Mega Putri Mattola 2020	Jenis penelitisan ini adalah observasional analitik dengan pendekatan <i>cross sectional study</i>	Subjek yang diambil adalah Jumlah sampel 54 orang dengan populasi 128	Variabel : 1. <i>Shift</i> kerja, 2. Stress kerja 3. Kelelahan kerja	uji <i>Chi-Square</i> dan analisis multivariat menggunakan aplikasi <i>AMOS (Analysis of Moment Structure)</i>	Terdapat pengaruh tidak langsung pada <i>shift</i> kerja terhadap Stress kerja dengan melalui kelelahan kerja sebagai <i>intervening (perantara)</i> produktivitas kerja
2	Syakilla Assyfa	Jenis penelitian ini adalah Pendekatan Kuantitatif	Subjek yang diambil adalah seluruh jumlah populasi karyawan	Variabel : 1. <i>Shift</i> kerja, 2. Stress kerja	uji komparasi	Stress kerja pada <i>shift</i> malam tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik 20.578, Stress kerja

1	2	3	4	5	6	7
			berjumlah 133 Orang Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk-Noodle Medan Bagian Produksi.			sore tergolong sedang dengan nilai rata-rata empirik 14.841. Selanjutnya Stress kerja pagi tergolong sangat rendah dengan nilai rata-rata empirik 10.931.
3	Adelaeda Mellany Subagya 2024	Jenis penelitisn ini adalah Deskribtif analitik dengan pendekatan studi kasus	Subjek yang diambil adalah total sampling sebanyak 120 orang di bagian Rotary dan Repairing PT Admira Magetan	Variabel : 1. <i>Shift</i> kerja (pagi, sore, malam) 2. Stress kerja	Distribusi Frekuensi dan <i>Chi-square</i>	Tidak terdapat perbedaan signifikan karakteristik Stress kerja berdasarkan <i>shift</i> kerja antara bagian Rotary d <i>Repairing</i> PT Admira Magetan Tahun 2024. Didapatkan hasil bahwa 66 reponden dari 120 responden

1	2	3	4	5	6	7
						Mendapati klasifikasi resiko Stress akibat kerja dalam kategori sedang

C. Kajian Teori

1. Stress Kerja

a. Definisi Stress Kerja

Stress merupakan bentuk tingkat kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, Kesehatan, dan cara berpikir seseorang. Terlalu banyak Stress dapat mengancam kesanggupan individu untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Oleh karena itu, tenaga kerja mengalami berbagai gejala Stress pada diri mereka sendiri, yang dapat menurunkan efektifitas dan efisiensi kinerja mereka di tempat kerja (Handoko, 2014:200) dalam (Nur, 2018). Medelson (1990) mendefinisikan Stress akibat kerja secara sederhana sebagai ketidakmampuan pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan karena mereka merasa tidak nyaman di tempat kerja mereka (Tarwaka, 2011)

Stress kerja adalah keadaan yang menimbulkan kesenjangan psikis dan fisik yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seorang tenaga kerja. Tingkat Stress yang berlebihan dapat mengintimidasi keadaan individu per-pribadi manusia agar dapat beradaptasi dengan lingkup kerja mereka. Tenaga kerja cenderung mengalami Stress karena mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka. Pemimpin harus segera mengatasi Stress tenaga kerja agar masalah yang merugikan perusahaan dapat dihindari (Nur, 2018).

b. Indikator Stress kerja

Berdasarkan penelitian Stephen P. Robbins (2008) dalam (Pujiningtias, 2019), indikator Stress kerja dapat dibedakan menjadi 3 aspek, yaitu:

- 1) Indikator psikologis:
 - a) Cepat tersinggung
 - b) Tidak pandai berkomunikasi
 - c) Sering melamun
 - d) Kelelahan mental

- e) Beban Kerja
 - f) Mudah muram atau frustrasi
 - g) Gangguan tidur
 - h) Tekanan waktu
- 2) Indikator fisik:
- a) Ketidak stabilan denyut jantung dan tekanan darah
 - b) Badan mudah lelah
 - c) Sakit kepala
 - d) Terlalu banyak atau terlalu sedikit tidur
 - e) Mudah beringat
- 3) Indikator perilaku:
- a) Ketergantungan merokok secara berlebihan
 - b) Menanggihkan pekerjaan
 - c) Pola makan abnormal
 - d) Provokatif atau agresif
 - e) Kebiasaan makan tidak teratur
 - f) Penurunan prestasi
 - g) Efisiensi kerja
 - h) Pekerjaan
- c. Gejala Stress
- Menurut pendapat cooper & straw, 1995:8-15 dalam (Sucita, 2019) Gejala-gejala Stress yang memiliki tanda-tanda sebagai berikut:
- 1) Aspek fisik, antara lain seperti sesak napas, mulut kering, tenggorokan terasa kering, rasa panas, tangan basah, ketegangan pada otot, gangguan pencernaan, konstipasi, kelelahan berlebihan, sakit kepala, gelisah dan nyeri otot.
 - 2) Aspek perilaku, yaitu perasaan cemas, bingung, cemas, dan sedih , kesal, salah paham, tidak berdaya, tidak berdaya, khawatir akan

kegagalan, tidak menarik, kehilangan semangat, , sulit mengambil keputusan, kehilangan kreativitas, sulit berkonsentrasi, sulit berpikir jernih, kehilangan minat terhadap orang lain.

- 3) Kepribadian dan sikap, antara lain sikap hati-hati menjadi terlalu berhati-hati, rasa cemas menjadi mudah panik, rasa rendah diri menjadi rapuh, dan kekhawatiran menjadikan seseorang mudah tersinggung.

Sedangkan gejala Stress di lokasi lingkungan kerja antara lain:

- a) Kepuasan kerja yang menurun
- b) Menurunnya tingkat kinerja
- c) Hilangnya semangat dan energi
- d) Komunikasi yang buruk
- e) Penentuan keputusan yang kurang baik
- f) Minimnya inovasi dan kreativitas.
- g) Berjuang dengan pekerjaan yang tidak produktif

d. Macam-Macam Stressor

Secara umum, Stress kerja dibagi menjadi Stress pribadi dan Stressor organisasi yaitu (Siskadillah, 2019):

- 1) Stressor Pribadi atau Stressor pribadi meliputi: karakteristik sikap, ciri fisik, minat dan motivasi, Pendidikan, jenis kelamin, pengalaman, usia, serta aspek pribadi lainnya.
- 2) Stressor organisasi
- 3) Faktor Fisik dan Kerja, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi peralatan kerja, lingkungan fisik (suhu pencahayaan dan ventilasi) serta perancangan ruang lingkup kerja.
- 4) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan dan sifat organisasi, jenis pengawasan serta pelatihan, kondisi lingkungan sosial serta sistem pengupahan perusahaan.

e. Faktor Penyebab Stress Kerja

1) Faktor dari individu

a) Usia

Dengan bertambahnya usia, seseorang akan menjadi lebih berpengalaman, lebih bijaksana, lebih mampu mengendalikan emosinya, lebih rasional, lebih toleran, dan lebih terbuka terhadap perspektif orang lain. Semua ini akan membantu mengurangi tingkat Stress yang dialami di tempat kerja (Sigit Hendriawan Eko Permadi, 2018).

b) Jenis kelamin

Jenis kelamin mengacu pada perbedaan psikologis, fisik serta sosial yang ada antara Perempuan dan laki-laki. Robbins menyatakan bahwa cara laki-laki dan perempuan berpikir dan menyelesaikan masalah sama. Oleh karena itu, baik perempuan maupun laki-laki dapat mengalami Stress. Semua bergantung pada seberapa baik seseorang dapat menyesuaikan diri di tempat kerja (Pertiwi, 2022).

c) Lama bekerja atau masa kerja

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja akan mendorong seseorang meningkatkan keterampilannya dalam bekerja, mudah memadankan diri dengan pekerjaan mereka, dan membuat mereka lebih mampu menghadapi Stress kerja yang lebih rendah (Pertiwi, 2022).

d) Status perkawinan

Salah satu hal yang memengaruhi kinerja serta tanggung jawab karyawan yaitu status perkawinan. Pekerjaan lebih penting bagi yang sudah menikah daripada yang belum. seseorang yang telah berstatus menikah atau memiliki keluarga lebih mudah terpengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan sehari-hari mereka. Kejadian Stress dapat meningkat karena peran karyawan yang dituntut memenuhi

tanggung jawab kerja untuk memenuhi kebutuhan setiap individu dan keluarga (Pertwi, 2022).

2) Faktor intrinsik Stress kerja

Faktor intrinsik saat kondisi bekerja terbagi menjadi 2 yaitu faktor pemenuhan tugas dan fisik. Faktor tuntutan fisik meliputi *vibrasi*, bising, *hygiene*, selain itu untuk faktor pemenuhan tugas meliputi (Munandar, 2001):

a) *Shift* kerja jam malam

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Monk dan Tepas, 1985 membuktikan bahwa kerja *shift* atau *shift* kerja menjadi sumber utama pada kasus terjadinya Stress bagi para pekerja pabrik.

b) Beban kerja

Terlalu banyak dan terlalu sedikit pekerjaan dapat menimbulkan Stress.

c) Peran akan bahaya dan risiko

Bahaya serta resiko dapat dihubungkan dengan adanya jabatan tertentu, yang menjadi sumber Stress. Semakin besar kesadaran maka akan semakin bahaya pada pekerjaannya, selain itu dampak besar pula kemungkinan terjadi kecemasan yang kemudian menimbulkan depresi pada tenaga kerja (Siskadillah, 2019).

3) Peran Individu Dalam ber-organisasi

Menurut Robbins (2008:373) dalam (Almadilla, 2021), banyak faktor yang menjadi pemicu adanya Stress kerja, yaitu: beban kerja yang melampaui batas, konflik interpersonal dengan pimpinan, adanya kesulitan, mininya waktu menyelesaikan tugas kerja, adanya tekanan ditempat kerja, serta sikap pimpinan yang sepatutnya.

4) Pengembangan Karir (*Career Development*)

Skeptisisme pekerjaan, *excessive promotion*, dan *lack of promotion* merupakan penunjang Stress yang muncul dari pengembangan karir (Munandar, 2001).

5) Hubungan Dalam Pekerjaan

Hubungan sosial yang mendukung di tempat kerja dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan tidak memunculkan Stress interpersonal yang berkaitan dengan adanya persaingan. Kohesi tim, antarpribadi yang kurang percaya satu sama lain, dan kesenangan dengan atasan dikaitkan dengan berkurangnya Stress kerja dan peningkatan kesehatan. Perilaku tidak toleran yang dilakukan atasan tampaknya menimbulkan rasa Stress dalam pekerjaan, sedangkan pengawasan yang ketat dan pemantauan kinerja yang ketat dapat menimbulkan Stress (Munandar, 2001).

6) Tuntutan dari Luar Organisasi atau Pekerjaan

Krisis ekonomi, permasalahan internal keluarga, krisis kehidupan, konflik antara kepercayaan pribadi, semuanya dapat memberikan tekanan pada seseorang, seperti halnya Stress kerja dapat berdampak negatif pada kehidupan keluarga dan individu begitu pula sebaliknya. (Munandar, 2001).

7) Faktor dari luar pekerjaan

Menurut pendapat Siagian 1995:30 dalam (Sucita, 2019) penyebab stress ada 2, yaitu faktor dari internal maupun eksternal pekerjaan. Faktor eksternal pekerjaan sebagai berikut:

- a) Masalah keuangan pribadi atau keluarga
- b) Tindakan maupun perilaku negatif anak
- c) Ketidak harmonisan keluarga
- d) Penyesuaian perpindahan lingkup rumah
- e) Kematian salah satu kerabat
- f) Penyakit gawat atau penyakit kronis, kecelakaan.

f. Pengaruh adanya Stress kerja

Menurut Schuller (1999) dalam (Siskadillah, 2019), singkatnya terdapat beberapa dampak negatif yang dipicu oleh Stress kerja yaitu:

- 1) Hambatan dan kekacauan pada manajemen serta prosedur kerja.
- 2) Aktivitas kerja yang abnormal.
- 3) Mengurangi tingkat produktifitas.
- 4) Mengurangi pendapatan dan peningkatan laba perusahaan. Perusahaan menderita perihal rugi finansial yang ketidak selarasan antara produktifitas dan biaya untuk upah, fasilitas serta tunjangan.

g. Strategi menejemen Stress kerja

1) Pendekatan Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) dalam (Siskadillah, 2019), terdapat empat pemicu pendekatan Stress kerja, yaitu:

- a) Kegiatan yang dirancang untuk mendapatkan kepuasan sosial terhadap tenaga kerja, seperti bermain game dan bercanda merupakan upaya pendekata sosial .
- b) Bimbingan dokter, psikolog, dan psikiater dengan harapan tenaga kerja dapat meminimalisir dan menyembuhkan Stress pada penderita merupakan metode *biofeedback* dari kegiatan bimbingan medis.
- c) Metode kesehatan diri ialah metode preventif sebelum terjadinya Stress, pegawai tetap memeriksa status kesehatannya dalam jangka waktu tertentu, pengobatan *relax* pada otot, mengatur nutrisi serta rutin berolahraga
- d) Metode perenungan dengan menenangkan pikiran, berdzikir, bermeditasi kepada Allah SWT, shalat Tahajud dan senam pernafasan (Siskadillah, 2019).

2) Mengatasi Stress kerja

Jere Yaters (Jacinta, 2002) dalam (Siskadillah, 2019) menyatakan bahwa seminim apapun gejala Stress kerja harus disegera diobati. Delapan aturan yang harus dipatuhi saat menghadapi Stress, yaitu:

- a) Tetaplah sehat mungkin dan hindari kegiatan atau sesuatu yang dapat memicu penyakit.
- b) Mensyukuri diri sendiri, terima kelemahan dan kelebihan diri sendiri, kesuksesan maupun kegagalan,
- c) Terus menjaga persahabatan dengan orang-orang dapat dipercaya.
- d) Melakukan konstruktif serta tindakan positif menghindari pemicu Stress kerja, seperti segera penyelesaian masalah yang terjadi di tempat kerja.
- e) Tetap menjaga hubungan sosial dengan orang-orang di eksternal lingkungan kerja, seperti dengan keluarga atau orang-orang disekitar lingkup tempat tinggal.
- f) Usahakan untuk melakukan kegiatan kreatif dan inovatif eksternal tugas kerja, seperti rekreasi maupun olahraga.
- g) Mengikuti atau melakukan kegiatan yang bermanfaat dan berguna, seperti kegiatan keagamaan maupun sosial.
- h) Melakukan introspeksi diri dengan cara menganalisis secara rasional penyebab dari Stress kerja yang dialami.

2. *Shift* Kerja

a. Definisi *Shift* Kerja

Kerja *shift* merupakan sebuah sistem Perusahaan menerapkannya untuk memaksimalkan produktivitas dan melakukannya 24 jam. Kerja *shift* mempunyai dampak negatif maupun positif. Dampak positif dari jam kerja bergilir atau *shift* kerja yang bertujuan mengoptimalkan penggunaan efektifitas tenaga kerja yang tersedia, menyediakan kondisi lingkup kerja

yang kondusif terutama pada jam malam, dan dapat beristirahat dengan cukup. Dampak negatifnya antara lain:

- 1) Menurunnya kinerja, masalah keselamatan kerja dan kesehatan. Kerja *shift* malam dapat menimbulkan permasalahan seperti terganggunya jam makan dan tidur.
- 2) Menurunkan efisiensi dan efektifitas kerja.
- 3) Memicu peningkatan kecelakaan kerja maupun Tindakan yang memicu kesalahan kerja.
- 4) Memicu hambatan asosiasi sosial serta kekeluargaan, dan pada akhirnya memicu Stress kerja dan mempengaruhi kinerja tenaga kerja perusahaan (Winarsunu, 2008) dalam (Tyas, 2019)

b. Dasar Hukum Pembagian Waktu *Shift* Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.102/MEN/VI/2004 menetapkan ketentuan jam kerja dalam dua sistem, yaitu:

- 1) Satu jam sehari atau empat puluh jam seminggu, enam hari kerja seminggu
- 2) Karena ada ketentuan dan proses kerja tidak dapat dihentikan, setiap tenaga kerja akan dibagi menjadi *shift*: Sehari 8 jam, seminggu 40 jam, atau seminggu 5 hari

Menurut UU No.13/2004, jam kerja dibagi menjadi tiga kategori: pagi hingga sore, sore hingga malam, dan malam hingga pagi. sebagaimana ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan, pengalihan tugas dari satu kelompok tenaga kerja ke kelompok lain dengan tujuan menjaga proses kerja tetap berjalan dan mempertimbangkan kemampuan fisik tenaga kerja. Kepmenakertrans NO.233/MEN/2003 mengacu pada pekerjaan yang harus dilakukan

secara konsisten atau dalam situasi lain sesuai dengan kesepakatan pekerja dengan pengusaha atau atasannya (Sattya Murti Fadila, 2021).

c. Efek *Shift* Kerja

Berdasarkan pernyataan dari Fish yang dikutip oleh Hery Firdaus (2005) dalam (Sattya Murti Fadila, 2021), menyatakan efek *shift* kerja yang dirasa oleh tenaga kerja yaitu :

1) Efek fisiologis

- a) Kualitas jam tidur: keefektifan jam tidur siang tidak sebanding dengan jam tidur malam, dan faktor gangguannya lebih banyak. Saat bekerja di malam hari, Anda kurang tidur, dan biasanya Anda memerlukan waktu istirahat untuk menggantikan sebagian waktu tidur Anda.
- b) Adanya penurunan kapasitas kerja fisik kerja yang dipicu oleh timbulnya kondisi kantuk karena ketidak tepatan jam tidur dan munculnya kelelahan.
- c) Adanya peningkatan gangguan pencernaan dan penurunan nafsu makan.

2) Efek psikososial

Dampak psikososial mencakup permasalahan yang lebih besar dibandingkan dampak fisik, seperti gangguan terhadap kehidupan keluarga, kurangnya waktu luang, kurangnya kesempatan berinteraksi dengan teman, dan hambatan terhadap aktivitas kelompok perusahaan. Karena kerja malam biasanya dilakukan pada siang atau malam hari, pekerja malam tidak mampu beradaptasi secara proaktif terhadap aktivitas tersebut dan tersingkir dari lingkungan perusahaan, kata Saksono seraya menambahkan bahwa kerja malam berdampak pada kehidupan masyarakat.

3) Efek Kinerja

Efek psikososial serta fisiologis menyebabkan penurunan performa kerja selama *shift* malam. Penurunan kesanggupan mental dapat disebabkan oleh penurunan kinerja, yang berdampak pada kepribadian terhadap kesapsiagaan pekerjaan seperti pemantauan dan kendali

4) Efek Terhadap Kesehatan

Kerja *shift* dapat menyebabkan gangguan saluran cerna, yang cenderung muncul pada dekade keempat dan kelima kehidupan. Kerja *shift* juga dapat mengganggu keseimbangan gula darah pada penderita diabetes.

5) Efek Terhadap Keselamatan Kerja

Survei mengenai dampak kerja *shift* terhadap kesehatan dan keselamatan kerja dilakukan oleh Smithet *et al.* Studi tersebut menemukan bahwa tingkat kecelakaan tertinggi terjadi pada akhir *shift* malam, dengan rata-rata tingkat kecelakaan sebesar 0,69% per pekerja. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa *shift* malam menyebabkan peningkatan jumlah kecelakaan industri. Faktanya, *shift* pagi memiliki tingkat kecelakaan yang lebih tinggi dibandingkan *shift* malam. Adiwardana, dikutip oleh Khairunnisa pada tahun 2001 (Sattya Murti Fadila, 2021). Menurut Ratih dkk (2020) dalam (Maziyah, 2021), dampak kerja *shift* terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Dampak negatif terhadap kesehatan fisik, mental dan sosial
- b) Gangguan psikofisiologi *homeostatis* seperti waktu tidur dan makan
- c) Berkurangnya kemampuan kerja, meningkatnya kesalahan dan kecelakaan
- d) Terhambatnya hubungan sosial dan keluarga

e) Peningkatan aspek risiko pada system saraf, saluran pencernaan, pembuluh darah serta jantung

3. Hubungan *shift* kerja terhadap Stress kerja

Robbins (2006) dalam (Maziyah, 2021) menjelaskan bahwa dampak Stress kerja terhadap *shift* kerja merupakan faktor organisasi. Faktor ini menjelaskan adanya peraturan dan ketentuan pembagian *shift*. Penggunaan ketentuan ini secara berlebihan dapat menimbulkan dampak bagi karyawan.

Harada dkk (2005) dalam (Maziyah, 2021) menyatakan bahwa dampak kerja *shift* terhadap Stress kerja menunjukkan bahwa pekerja *shift* memiliki jumlah item Stress yang jauh lebih tinggi dalam kondisi buruk dibandingkan dengan pekerja *non-shift* pada umumnya. Hal ini terlihat pada mantan pekerja *shift* yang mengalami peningkatan Stress fisik dan mental. Sistem tiga *shift* yang diterapkan dapat meningkatkan Stress kerja dan bagi pekerja *shift*.

Srivastava (2010) dalam (Maziyah, 2021) menjelaskan bahwa pekerja *shift* mengalami Stress kerja dan kehidupan yang tinggi. Kerja *shift* dan kerja malam merupakan salah satu sumber Stress karena kerja *shift* menantang dan konflik ini menimbulkan sejumlah permasalahan fisik, psikologis, dan psikososial bagi yang mengalami kerja *shift*. Konflik ini menunjukkan dampak kerja *shift* terhadap Stress kerja karyawan.

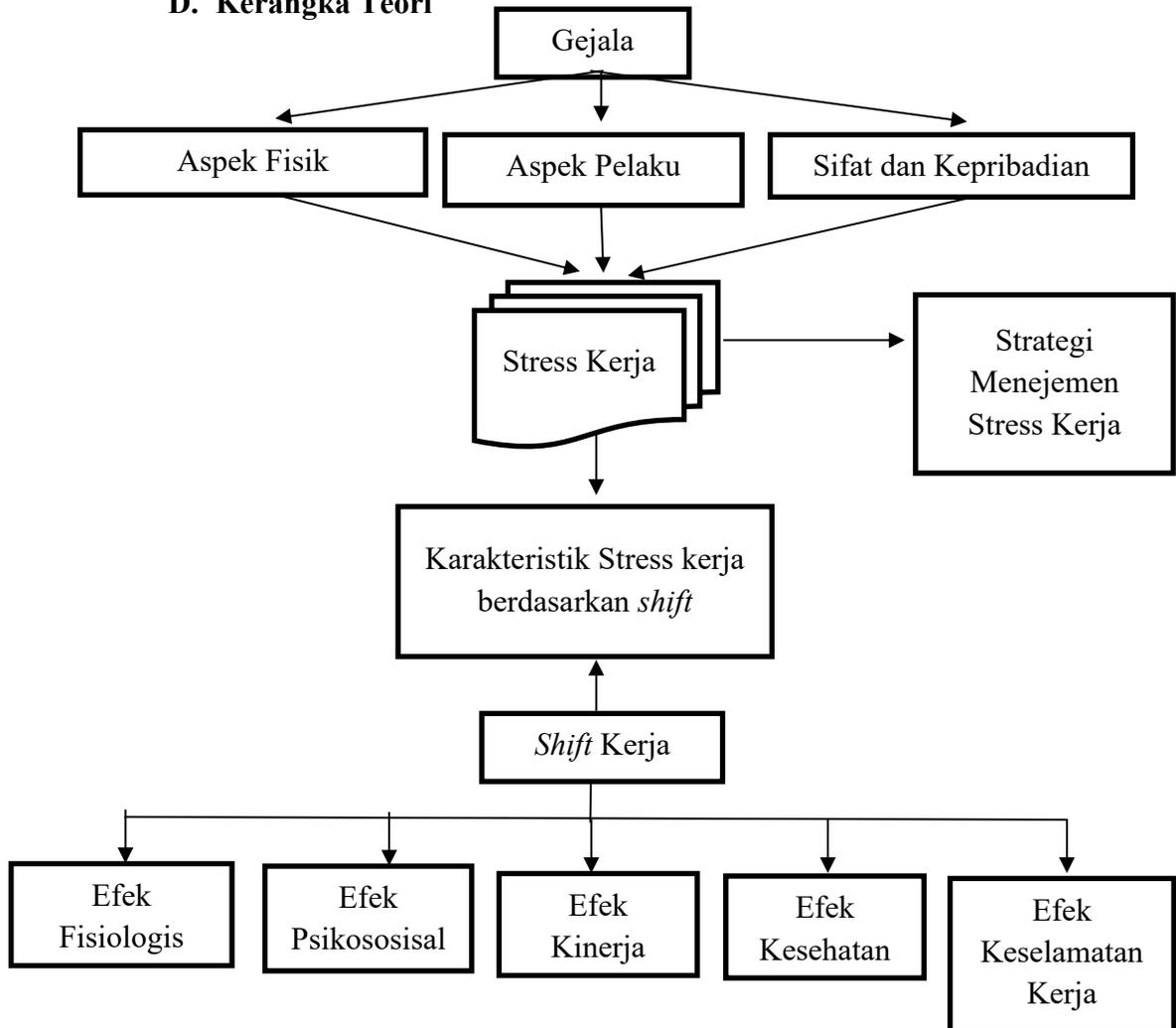
4. Definisi tahap *Rotary* dan *Repairing*

Terdapat empat belas tahap pengolahan *polywood* di PT Admira Magetan, salah satunya yaitu tahap *Rotary* dan *Repairing*.

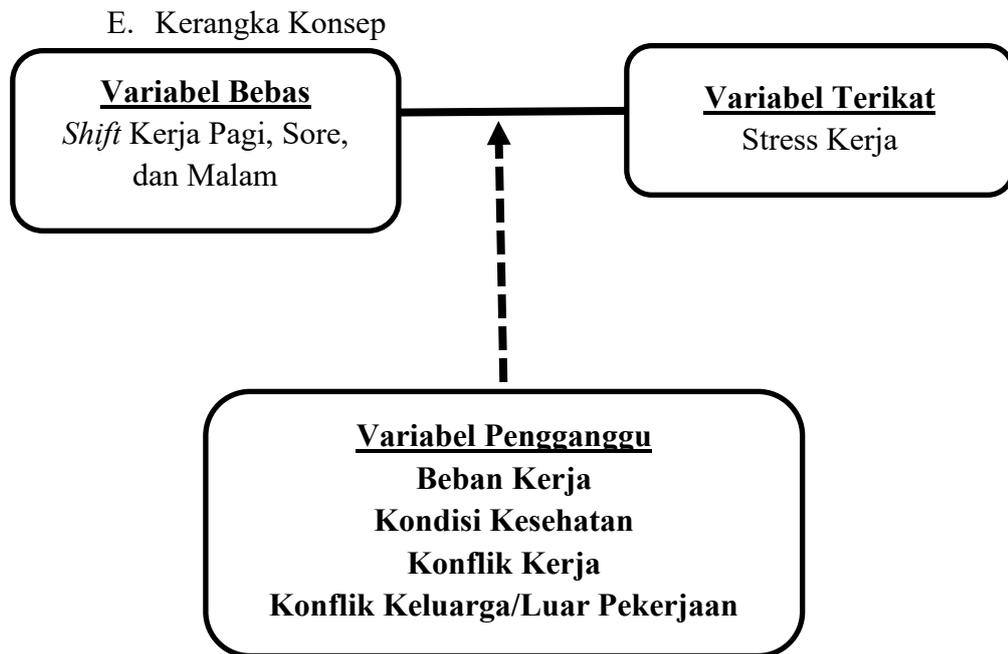
- a. Tahap *Rotary* di PT Admira Magetan terdapat dua mesin yaitu *Rotary debarker* dan *Rotary spindles*. Tahap *Rotary*, proses yang dilakukan yaitu pengupasan atau penipisan glondongan kayu menjadi lembaran triplek, pada tahap ini lembaran triplek masih dalam kondisi kasar atau tidak sempurna, masih terdapat robekan atau lubang pada lembaran kayu, pada tahap *Rotary* ini para pekerja.

- b. Tahap *Repairing* merupakan tahap penyempurnaan *veener* sebagai lapisan *polywood* atau triplek. Penyempurnaan ini dilakukan menggunakan lem dan robekan atau serpihan triplek yang kemudian disatukan menjadi *polywood* dengan bentuk yang sempurna atau siap pakai tanpa ada lubang ataupun robekan.

D. Kerangka Teori



Gambar II. 1 Kerangka Teori



Keterangan :

—————> : Yang diteliti

- - - - -> : Yang tidak diteliti

Gambar II. 2 Kerangka Konsep