

**PENGARUH *SHIFT* KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAYU GITA VILLA
AND RESIDENCE KETEWEL**

Ni Komang Riska Candra Rini¹, Putu Agus Eka Rismawan², Ary Wira Andika³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: riskacandra2525@gmail.com¹

Abstrak

Pada era globalisasi sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama dalam penentuan tujuan suatu organisasi. Dalam suatu perusahaan memiliki beragam latar belakang pengetahuan oleh sebab itu diperlukan manajemen yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *shift kerja*, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Bayu Gita Villa and Residence. Sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa *shift kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence, yang berarti semakin sedikit *shift kerja* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence, yang berarti semakin menurun tingkat stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Kata kunci: *Shift Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

In the era of globalization, human resources are one of the main elements in determining the goals of an organization. In a company that has a variety of background knowledge, therefore good management is needed so that organizational goals can be achieved. This study aims to determine the effect of work shifts, work stress and work environment on employee performance. This research was conducted at Bayu Gita Villa and Residence. The sample in this study were 42 employees at Bayu Gita Villa and Residence. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data collection was carried out through observation, interviews, documentation and questionnaires. The data analysis technique used in this study is linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that shift work has a negative and significant effect on employee performance at Bayu Gita Villa and Residence, this means that the fewer work shifts, the employee's performance will increase. Work stress has a negative and significant effect on employee performance at Bayu Gita Villa and Residence, this means that the lower the level of work stress, the employee's performance will increase. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at Bayu Gita Villa and Residence, this means that the better the work environment, the higher the employee performance.

Keywords: *Work Shift, Work Stress, Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama dalam penentuan tujuan suatu organisasi. Dalam suatu perusahaan memiliki beragam latar belakang pengetahuan oleh sebab itu diperlukan manajemen yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2).

Menurut Putro dan Setiawan (2018) mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah organisasi kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan dalam mencapai sebuah keberhasilan kinerja salah satunya adanya shift kerja yang memberatkan karyawan, dibarengi beban kerja yang terus bertambah menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, dan pengaruh lingkungan kerja yang tidak mendukung. Sehingga para karyawan akan selalu dituntut menghadapi permasalahan yang tidak dipahami dalam menyelesaikan pekerjaan.

Industri pariwisata merupakan salah satu kegiatan yang berkaitan erat dengan kebutuhan sumber daya manusianya. Persaingan di dunia pariwisata yang ketat ditengah gempuran ancaman kesehatan dunia akibat penyebaran virus. Hal ini membuat pelaku usaha perlu memikirkan peluang-peluang yang ada dan terus melakukan perbaikan dalam kegiatan manajemen, sehingga perlu memperhatikan peranan sumber daya manusia dalam perusahaan. Peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi

juga dilihat dari kualitas kerja atau kinerja yang dihasilkan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia maka sebuah perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap puas dan tidak puasnya karyawan selama bekerja di perusahaan, hal ini dimaksudkan agar karyawan tetap bisa memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan (Ardana, dkk., 2017:3).

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan, bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, yang dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis (Sunarsih dan Helmawati, 2017:264).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *shift* kerja yang diberikan perusahaan. *Shift* kerja merupakan pilihan dalam cara pengorganisasian kerja yang tercipta karena adanya keinginan untuk memaksimalkan kinerja sebagai pemenuhan tuntutan *customer*. Penerapan *shift* kerja yang tidak sesuai standar kerja selama 24 jam yang membuat perusahaan diuntungkan dengan tetap menjalankan pekerjaan secara penuh tetapi tidak semua pekerja dapat menyesuaikan diri dengan sistem *shift* kerja. *Shift* kerja berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini berhubungan dengan irama sirkadian (*circadianrhythm*) yang berkaitan dengan kecelakaan kerja (Setyawati, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Arianto & Puspita, (2019)

yang menemukan hasil variabel *Shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban dan kelelahan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah, Adriansyah, & Anshori, (2022) yang menemukan hasil *shift* kerja tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja yang dialami karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. (Ahmad, 2019). Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres kerja paling sering muncul karena tuntutan tugas yang dikerjakan oleh pekerja dengan waktu yang sangat padat sehingga kurangnya waktu istirahat untuk karyawan, sehingga karyawan tidak mampu mencapai target perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, Mendra, & Harwathy, (2021) yang menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Tewal, & Taroreh, (2019) yang menemukan hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan

tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Dijaya, Suryani, & Widyawati, (2021) menemukan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prastyo & Santoso, (2022) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak terdapat efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bayu Gita *Villa and Residence* merupakan salah satu industri pariwisata yang berada di daerah Bali yang juga menjadi salah satu villa yang sangat mengutamakan kualitas kinerja karyawannya. Namun, ditemukan penurunan kunjungan wisatawan yang menginap di villa ini. Hal ini dibuktikan dari terkait tingkat realisasi target kunjungan wisatawan rata-rata 79,55% yang termasuk kategori kuning atau “kurang”. Hal ini mengartikan kinerja Bayu Gita *Villa and Residence* selama 5 tahun masih kurang tercapai. Pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2017 dengan presentase pencapaian sebesar 101,47% yang termasuk kategori hijau atau “baik”, artinya kinerja karyawan yang meningkat menciptakan realisasi reservasi tertinggi selama 5 tahun. Sedangkan tahun 2020 merupakan tahun dengan realisasi terendah sepanjang 5 tahun terakhir. Hal ini mengidentifikasi bahwa terjadi

permasalahan kinerja pada Bayu Gita *Villa and Residence* karena belum optimalnya *shift* kerja karyawan.

Permasalahan yang sering ditemui oleh para karyawan yang bekerja dengan *shift* sore adalah kurangnya waktu istirahat saat melakukan pekerjaan pada malam hari. Sering terjadi kelalaian dan kesiagaan dalam bertugas, seperti yang paling sering ditemui adalah absensi dalam bekerja. Permasalahan *shift* kerja ini tentu berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan kurang maksimal dalam melayani tamu yang menginap di Bayu Gita *Villa and Residence* seperti kurangnya sikap ramah yang diberikan karyawan. Permasalahan stres kerja juga menjadi ancaman bagi kinerja karyawan Bayu Gita *Villa and Residence*. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi para karyawan. Permasalahan kinerja yang dipengaruhi faktor lingkungan kerja juga ditemukan pada Bayu Gita *Villa and Residence*. Pada observasi dan wawancara awal dengan beberapa karyawan ditemukan bahwa kurangnya komunikasi yang dilakukan karyawan pada saat bekerja, menimbulkan beberapa kesalahpahaman satu sama lain. Hal ini menyebabkan lingkungan kerja kurang nyaman karena seringnya *complain* dari tamu yang menginap. Selain itu karena sebagian besar bangunan villa berkonsep terbuka karena sering mengeluhkan lingkungan kerja yang panas karena cahaya matahari yang intens dan seringnya terjadi kebisingan dan getaran pada hari-hari tertentu karena acara musik club di sekitar villa.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *shift* kerja dan

stres kerja terhadap kinerja staff Bayu Gita *Villa and Residence*. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti judul penelitian “Pengaruh *Shift* Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bayu Gita *Villa and Residence*”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Peran (*Role Theory*)

Teori peran (*role theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikolog, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga bidang ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bercermin sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu (Sarwono, 2019). Penggambaran dalam teori ini sangat berkaitan dengan penelitian yang dilakukan karena karyawan yang bergerak pada bidang pariwisata khususnya di Bali memegang peran penting untuk pergerakan ekonomi masyarakat Bali secara luas. Sehingga dalam menyampaikan peran ini karyawan perlu memaksimalkan perilaku dan kinerja yang optimal baik itu agar menciptakan lingkungan yang memberikan *feedback* yang positif.

2) *Shift* Kerja

Menurut Ratih (2020) *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Menurut pendapat Sugiono (2018:131) *shift* kerja mempunyai arti yakni salah satu metode yang

memungkinkan untuk dipilih suatu perusahaan atau instansi dalam memenuhi tuntutan terhadap meningkatnya permintaan barang atau jasa, hamper setiap paerusahaan menarapkan sistem *shift* kepada karyawan karena dianggap berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas.

3) StresKerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Stres merupakan ketidakmampuanmengatasi ancaman yang dihadapi olehmetal, fisik, emosional dan spiritual manusiyang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri (Dijaya, Suryani, & Widyawati, 2021).

4) LingkunganKerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Dijaya, Suryani, & Widyawati,

2021).Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh(Nabawi, 2019).

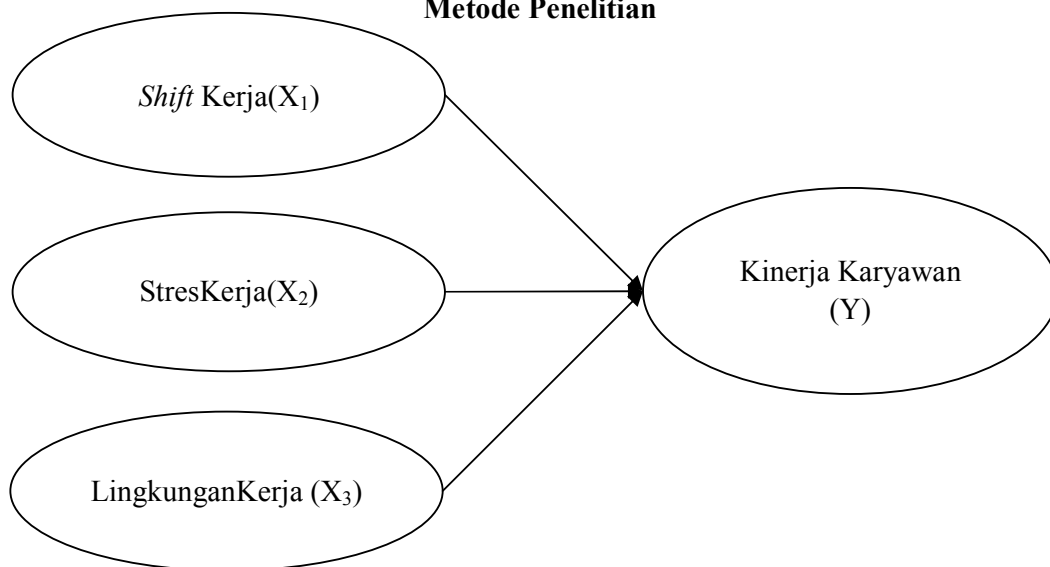
5) Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berartiprestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.Pengertiankinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapaioleh seorang pegawai dalam melaksanakanfungsinya sesuai dengan tanggung jawabyang diberikan kepadanya (Dijaya, Suryani, & Widyawati, 2021).

6) Hipotesis

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat diihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil PemikiranPeneliti (2021)

Hipotesis

- H₁: *Shift* kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence.
- H₂: Stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence.
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence.

METODE PENELITIAN

Penelitian berlokasi Bayu Gita Villa and Residence di Jl. Raya Pantai Pabean Banjar Pabean, Ketewel, Kec. Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali 80582. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah *Shift* Kerja, Stres Kerja, Lingkungan kerjadan Kinerja Karyawan Bayu Gita Villa and Residence. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bayu Gita Villa and Residence Ketewel yang berjumlah sebanyak 42 orang. Sampel dalam penelitian ini harus memenuhi beberapa criteria yaitu karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun. Jumlah karyawan Bayu Gita Villa and Residence Ketewel adalah 42 orang. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Teknik *analisis multiple regression* digunakan dalam penelitian ini yang diuji dengan tingkat signifikan 0,05. Analisis *multiple regression* digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat (Sugiyono, 2018). *Multiple regression* merupakan perluasan dari *simple regression* dengan dua atau lebih variabel bebas yang digunakan sebagai prediktor dan satu variabel tergantungan yang diprediksi (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel *shift* kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel yakni *shift* kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrument tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrument penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikan setiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikan setiap variabel lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa

nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu *shift* kerja, stress kerja dan lingkungan kerja > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu *shift* kerja, stress kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,244; 0,975 dan 0,678 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara *shift* kerja stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,478	1,796		10,844	0,000
<i>Shift</i> Kerja	-0,122	0,056	-0,217	-2,154	0,038
StresKerja	-0,424	0,069	-0,583	-6,108	0,000
LingkunganKerja	0,231	0,045	0,404	5,114	0,000
R					0,891
<i>R Square</i>					0,794
<i>Adjusted R Square</i>					0,778
<i>F Statistic</i>					48,844
Signifikansi F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2022)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 19,478 - 0,122X_1 - 0,424X_2 + 0,231X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Dilihat dari nilai $a = 19,478$; $b_1 = -0,122$; $b_2 = -0,424$; dan $b_3 = 0,231$; hal ini berarti apabila nilai dari *shift* kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sama – sama nol (0) atau tidak meningkat, maka kinerja

karyawan (Y) akan tetap sebesar 19,478.

- b. Dilihat dari nilai $b_1 = -0,122$, hal ini berarti apabila *shift* kerja (X_1) menurun maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- c. Dilihat dari nilai $b_2 = -0,424$, hal ini berarti apa bila stress kerja (X_2) menurun maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- d. Dilihat dari nilai $b_3 = 0,231$, hal ini berarti apa bila lingkungan kerja (X_3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,891. Besarnya nilai R 0,891 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,80 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara *shift* kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan(Y) pada Bayu Gita Villa and Residence.

3) Uji Kelayakan Model

a) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 48,844 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model ini dikatakan fit dengan data observasi atau dapat dikatakan bahwa *shift* kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bayu Gita Villa and Residence.

b) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,794 atau 79,4%. Dengan demikian besarnya pengaruh *shift* kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bayu Gita Villa and Residence adalah sebesar 79,4% sedang sisanya $100\% - 79,4\% = 20,6\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

c) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Hasil uji t pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *shift* kerja sebesar-2,154 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,038 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa *shift* kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

- b) Hasil uji t pengaruh stress kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel stress kerja sebesar-6,108 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- c) Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5,114 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukan bahwa *shift* kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence. Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang negatif, jadi semakin menurun *shift* kerja

yang ada pada Bayu Gita Villa and Residence maka kinerja karyawan akan semakin baik. Bagi pekerja yang bekerja dengan *shift* dapat mengalami berbagai permasalahan, yang kemudian meluas menjadi gangguan tidur, gangguan fisik dan psikologis, dan gangguan sosial serta kehidupan keluarga yang akan berakibat menurunnya kinerja karyawan tersebut, hal itu disebabkan karena adaptasi pada tubuh manusia yang akan sulit terbiasa dengan jam istirahat yang selalu berubah ketika pulang kerumah setelah bekerja. Oleh karena itu, semakin sering dan banyak jadwal *shift* kerja karyawan yang tidak sesuai dengan jam bekerja karyawan, maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pabisa, (2019) yang menemukan hasil bahwa *shift* kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan, *shift* kerja di lingkungan perusahaan harus dapat diatasi dengan baik.

2) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang negatif, jadi semakin menurun tingkat stress kerja yang ada di Bayu Gita Villa and Residence, maka semakin baik kinerja pegawainya. Stres yang berlebihan akan menyebabkan seseorang frustrasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaiknya stres yang rendah menyebabkan karyawan tersebut baik bermotivasi untuk berkinerja baik. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang

tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faturrahman (2020) yang menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya menurunnya tingkat stres kerja diketahui akan menjadi kekuatan pendorong dan berpengaruh terhadap perubahan kinerja yang optimal.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik lingkungan kerja yang ada di Bayu Gita Villa and Residence maka semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hardian (2017) dan Faturrahman (2020) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya perusahaan sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan baik, sehingga dapat tercipta kinerja yang baik.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) *Shift* kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence, yang berarti semakin sedikit *shift* kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence, yang berarti semakin menurun tingkat stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada Bayu Gita Villa and Residence. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu *shift* kerja, stress kerja dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah

beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti; komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.

Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan sebaiknya pimpinan selalu memperhatikan perpindahan *shift* kerja karyawan agar tidak mengganggu pola gangguan tidur (*sleep disruption*) yang dapat dipengaruhi oleh kekurangan waktu tidur dan gangguan pada *cyrcardianrhythm* akibat jet lag atau *shiftwork*, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence.
- 2) Disarankan sebaiknya pimpinan mendukung karyawan dengan memberi beban kerja yang diterima sesuai dengan latar belakang pendidikan yang diterima agar karyawan dapat berkonsentrasi penuh dalam melaksanakan tugasnya dan tidak merasa kebingungan terkait pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence.
- 3) Disarankan sebaiknya pimpinan memberikan arahan kepada karyawan agar selalu berkomunikasi secara efektif agar tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat mempengaruhi hubungan dengan rekan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

pada Bayu Gita Villa and Residence.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Ardana, I komang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu; Yogyakarta.
- 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.
- Anggapradja, I. T., & Wijaya, R. 2017. Effect of commitment organization, organizational culture, and motivation to performance of employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 74-80.
- Dijaya, I. G. K. R., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *Values*, 2(3).
- Faturrahman, Ando. 2020. Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver Dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 4(14), 1-12.
- Firmansyah, F., Adriansyah, G., & Anshori, M. 2022. Analisa Pengaruh Shift Kerja, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Supranusa Indogita). *JISO: Journal of Industrial and Systems Optimization*, 5(1), 33-38.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hapsari, N. K. T., Landra, N., & Andika, A. W. 2022. Pengaruh Kepribadian Individu, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Trc Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. *Emas*, 3(9), 138-152.
- Hardian, A. 2017. Menyoal Kembali Keterlibatan Pengambilan Keputusan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Komunikasi*, 8(3).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, C. P. M. 2019. Hubungan Masa Kerja Dan Sikap Kerja Dengan Kejadian Sindrom Karpal Pada Pembatik Cv. Pusaka Beruang Lasem. *Unnes Journal of Public Health*, 3(4).
- Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2.
- Pabisa, Y. 2019. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2).
- Putro, A. S., & Setiawan, A. H. 2018. Analisis pengaruh produk domestik

- regional bruto, tingkat upah minimum kota, tingkat inflasi dan beban/tanggung jawab penduduk terhadap pengangguran terbuka di Kota Magelang periode tahun 1990–2010. *Diponegoro Journal of Economics*, 2(3), 1-14.
- Sarwono, Sarlito W. 2019. *Psikologi Sosial Individu dan Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka
- Setyawati., & Djati, A. 2018. Perbedaan tingkat Kelelahan Tenaga Kerja antara shift siang dan shift malam di Bagian CPA JOB Pertamina-Petrochial Eats Java di Kabupaten Tuban Jawa Timur. *Skripsi*. Surakarta: UNS.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunarsih, D. dan Helmawati. 2017. *Cara Mengukur Pengetahuan dan Sikap*. Jakarta: Salemba Medika.
- Wulandari, N. K. T., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. (2021). Pengaruh Stres, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Pad Bar & Grill Legian Bali. *Values*, 2(2).