

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberadaa sumber daya manusia (SDM) sangat krusial bagi kelangsungan suatu perusahaan atau institusi, termasuk rumah sakit. SDM yang berkualitas memungkinkan perusahaan melaksanakan fungsi organisasi dengan optimal, yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi operasional. Manajemen yang baik menjadi kunci untuk mencapai visi dan misi organisasi. ini mencakup perencanaan program kerja yang jelas dan pengembangan kualitas SDM. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja dan pada akhirnya hasil yang lebih baik bagi organisasi secara keseluruhan. Fokus padapeningkatan SDM juga dapat mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan yang dinamis, sehingga institusi dapat terus berfungsi secara optimas dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut (**Mangkunegara (2017:67)**) kinerja merujuk pada hasil kerja yang capai seorang oleh seorang karyawan, baik dari segi kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja ini merupakan hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan individu. Dalam konteks ini, pemahaman tentang kinerja sangat penting, karena faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kemampuan terus berkembang dan beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja yang berubah. Kinerja yang

menurun, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu penting untuk mengidentifikasi dan menangani faktor-faktor yang menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja.

Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seorang karyawan dalam tugas kerjanya, artinya kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai oleh tuntutan yang telah ditargetnya organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja dapat dicapai dengan optimal, karyawan tersebut berarti adalah memenuhi tugas maupun kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan.

Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba adalah salah satu lembaga yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan. Dimana keberhasilan kerja dan tanggung jawabnya tergantung pada para karyawan.oleh karena itu, pentingnya kerja para staff RS Sri Pamela Torgamba sangat berkaitan dengan pelaksanaan proyek yaitu peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Dari hasil yang saya wawancara bapak feby dan ibu lusi, Pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba masalah atau fenomena pada kinerja yang terjadi pada adimistrasi layanan medis rumah sakit sering kali berkaitan dengan efisiensi operasional, kualitas layanan, dan data pasien. Isu utama yang sering dihadapi oleh bagian administrasi rumah sakit yaitu pertama. kesalahan dalam pengolahan data pasien, kesalahan dalam pencatatan atau pengolahan datapasien, seperti kesalahan input data medis, kesalahan identifikasi pasien, atau data tidak diperbarui. Dampak ini bisa menyebabkan kesalahan dalam pemberian perawatan

medis, masalah dalam klaim asuransi, atau penundaan dalam proses administrasi. yang kedua keterlambatan dalam proses administrasi seperti pendaftaran pasien, pengolahan klaim asuransi, atau pasien pembayaran yang tidak efisien. Dampaknya pasien atau pihak asuransi mungkin mengalami keterlambatan dan mendapatkan layanan, dapat menurunkan kepuasan pasien. Ketiga, sistem teknologi informasi yang tidak terintegrasi dengan baik antara administrasi, medis, dan keuangan. Contohnya adalah sistem pendaftaran yang tidak terhubung dengan sistem klaim asuransi atau data medis, dampak ini mengarah pada redundansi data, kesalahan input, serta memperlambat alur kerja administratif, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas layanan rumah sakit.

Dari kesalahan lambatnya kinerja administrasi tersebut, yaitu kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan (misalnya penggunaan sistem informasi rumah sakit maupun keterampilan komunikasi), dampaknya kinerja mereka bisa terganggu akibat kesalahan operasional atau kurang pemahaman prosedur yang benar. Selain itu beban kerja yang berlebihan pada karyawan administrasi sering kali diberikan tugas terlalu banyak atau berulang, tanpa adanya dukungan. Hal ini menyebabkan stres, penurunan kualitas kinerja, serta meningkatkan kesalahan kinerja administratif dan tingkat turnover yang lebih tinggi.

Dalam undang-undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, fungsi rumah sakit adalah, penyelenggara pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standart pelayanan rumah sakit, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang peripurna tingkat kedua dan tingkat ketiga sesuai dengan kebutuhan medis, penyelenggaraan

pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan, penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi hidup kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Untuk menjalankan fungsi sebagaimana yang telah diungkapkan diatas, Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba harus memiliki karyawan yang berkualitas, pegawai yang berkualitas ialah karyawan yang memenuhi target atau sasaran yang sudah ditetapkan oleh instansi. Berdasarkan riset awal serta hasil wawancara 2 orang karyawan yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba fenomena yang terjadi mengenai kinerja dapat terlihat masih kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas maupun pekerjaannya, terlihat dari karyawan yang menyelesaikan tugas dengan tidak tepat waktu, selain itu kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Serta kurangnya kerja sama yang baik antar karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Shift kerja merupakan sumber stres utama bagi pekerja. Banyak keluhan yang timbul akibat beraktivitas, antara lain sulit tidur, kehilangan nafsu makan, gangguan pencernaan, dan rasa lelah saat atau setelah beraktivitas di malam hari, praktik keperawatan yang baik merupakan faktor penting dalam citra rumah sakit di masyarakat dan mendukungnya dalam mencapai tujuan organisasi (**Tulasi et al.,2021:157**).

Sedangkan Menurut Suma'mur (2018:110), shift kerja adalah pembagian waktu kerja menjadi shift pagi, siang, dan malam untuk karyawan

dalam menyelesaikan tugas. Aktivitas perusahaan yang berlangsung 24 jam memerlukan pengaturan jam shift kerja yang baik agar operasional berjalan lancar. Dalam pengaturan tersebut, perusahaan perlu mempertimbangkan kemampuan dan kapasitas karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Jika jam shift tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan kurang optimal bagi perusahaan.

Pengerjaan shift merupakan pengaturan waktu kerja yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Shift ini biasanya terbagi menjadi beberapa waktu, seperti shift pagi, sore, dan malam. pembagian shift biasanya bekerja 8 jam atau biasa 12 jam per hari. Dengan pengaturan ini, perusahaan dapat memanfaatkan waktu secara optimal dan memenuhi permintaan operasional yang bervariasi.

Pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba menggunakan tiga shift kerja yaitu shift pertama (pagi), shift kedua (sore), dan shift ketiga (malam) dengan jam kerja 8 jam dan 10 jam per shift. Shift pertama bekerja pada pukul 07.00 hingga 15.00, shift kedua bekerja pada pukul 15.00 hingga 23.00 dan shift ketiga bekerja pada 23:00 hingga 07:00. Bergantian secara Perputaran shift kerja tiap minggu di Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba.

Berdasarkan dari riset penelitian awal serta wawancara, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di Rumah Sari Sri Pamela Torgamba. Salah satu masalah yang ada yaitu sistem kerja shift memberikan dampak buruk bagi karyawan. Gaya hidup yang tidak banyak bergerak dikaitkan dengan peningkatan masalah kesehatan, penyebab utama kantuk, kelelahan, kongnitif, dan

masalah tidur. Karyawan yang bekerja dalam sistem shift kerja mungkin mengalami penurunan kinerja akibat kelelahan atau kurangnya fokus. Hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan yang merasa tertekan atau tidak nyaman dengan jadwal shift yang diberikan dapat mengalami ketidakpuasan kerja, yang dapat memengaruhi retensi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Dari penjelasan tersebut secara teoritis terdapat pengaruh antara shift kerja dengan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Wila, A. R. (2021)** dengan judul “Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis” yang berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa shift kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis. demikian juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Masitoh, S. (2024)** dengan judul “Pengaruh Jam Kerja dan Sistem Kerja Shifting Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Buah Jakarta Barat”. Yang berdasarkan hasil penelitiannya bahwa shift kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria TBK.

Heizer, J & Rende, B. (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana karyawan bekerja, yang mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan. Lingkungan kerja yang sangat penting bagi kesejahteraan dan produktivitas pekerjaan. Faktor-faktor seperti kenyamanan, kebersihan, dan desain ruang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik. Dirumah sakit, lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres,

penyakit, dan penurunan konsentrasi, yang ada pasangannya berdampak negatif pada kinerja **Zhenjing (2022:198)**. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan ruang kerja yang mendukung, agar pekerja dapat bekerja secara optimal.

Pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba lingkungan fisik dirumah sakit, termasuk ruang tunggu yang terbatas, kebersihan yang kurang optimal, dapat berdampak pada kenyamanan dan produktivitas staf, serta memengaruhi pengalaman pasien. akses ke teknologi, atau sumber daya untuk pekerjaan, dapat menghambat kinerja karyawan. Kebisingan dilingkungan sekitar juga dapat mengganggu pasien yang sedang sakit didalam ruangan.

Berdasarkan dari riset penelitian awal serta wawancara, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di RS Sri Pamela Torgamba Untuk memastikan karyawan dapat bekerja sesuai harapan, penting bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini mencakup sarana dan prasarana fisik, namun juga dukungan terhadap lingkungan yang lebih luas, seperti masyarakat sekitar. oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup kondisi fisik saja, samun juga memperhatikan kondisi sosial masyarakat sekitar. Lingkungan kerja memegang peran penting dalam mempengaruhi kinerja para karyawan, untuk itu diperlukan tempat yang baik dan nyaman bagi seluruh anggota tim untuk meningkatkan produktivitas. selain itu, lingkungan kerja juga mencerminkan sikap, nilai dan perasaan seluruh karyawan terhadap perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Sihaloho, R. D. (2020)** “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT. Super Setia Sagita Medan”. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Demikian juga penelitian terdahulu yang dilakukan **Munardi, H. T (2021)** dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. National Finance.”. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. National Finance.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Sistem Kerja Shift dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Sri Pamela Torgamba”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan.
2. Kurangnya kerja sama yang baik antar karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Shift kerja dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan seperti insomnia, stress, gangguan pencernaan, dan masalah kardiovaskular
4. Kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada produktivitas dan kinerja pekerja.
5. Lingkungan kerja yang kurang baik untuk mendukung karyawan.

6. Kurangnya fasilitas yang memadai, seperti area istirahat, akses ke teknologi, atau sumber daya untuk pekerjaan, dapat menghambat kinerja karyawan.

1.3. Batasan masalah dan rumusan masalah

1.3.1 Batasan masalah

Agar penelitian dapat dilakukan lebih fokus mendalam dan keterbatasan kemampuan penulis, maka untuk menghindari pembahasan yang lebih meluas untuk itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada masalah shift kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.3.2 Rumusan masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh penerapan sistem kerja shift terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba.
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba.
3. Apakah ada pengaruh penerapan sistem kerja shift dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba.

1.4. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan sistem kerja shift terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan sistem kerja shift dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba.

1.5. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh penerapan sistem kerja shift dan lingkungan kerja.

2. Bagi Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba

Dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan sarana dan memberikan informasi yang berguna bagi Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba mengenai penerapan sistem kerja shift dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di sana yang akan datang.

4. Bagi akademis

Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa melakukan penelitian terhadap kajian teori dalam penerapan sistem kerja shift dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian kinerja

Kinerja merujuk pada hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja biasanya dievaluasi berdasarkan pencapaian target, mutu pekerjaan, efisiensi, dan kontribusi kepada organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan kemampuan dalam mengelola sumber daya dan mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja ini terkait erat dengan bagaimana seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas dan kuantitas menjadi dua indikator utama dalam menilai seberapa baik seorang pegawai melaksanakan tugasnya, yang tentunya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut afandi (2018:254) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika. Kinerja diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja dalam praktiknya, kinerja tidak

hanya mencerminkan hasil pekerjaan, tetapi juga mencakup penjelasan tentang pelaksanaan tugas tersebut.

Menurut afriyani (2023:190) kinerja merupakan refleksi dari sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan dilaksanakan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam strategi organisasi tersebut.

Berdasarkan teori-teori yang ada, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan yang melibatkan berbagai aspek dan tahapan untuk mencapainya, dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja menjadi elemen penting dalam kemajuan suatu organisasi, mencerminkan apakah organisasi bergerak ke arah yang benar atau hanya stagnan.

2.1.1.2 Tujuan kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja sebagaimana dikemukakan **mangkunegara (2017:75)** adalah :

1. Meningkatkan pemahaman diantara karyawan mengenai standar kinerja yang diharapkan.
2. Mencatat dan menghargai hasil kerja setiap karyawan agar mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja, atau setidaknya mempertahankan prestasi sebelumnya.
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membahas keinginan dan aspirasi mereka, serta meningkatkan perhatian terhadap karier atau pekerjaan yang sedang mereka jalani.

4. Menetapkan kembali tujuan masa depan agar karyawan termotivasi untuk mencapai potensi terbaik mereka.
5. Meninjau rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana pendidikan dan pelatihan, dan menyetujui rencana tersebut tanpa perlu ada perubahan.

2.1.1.3 Manfaat penilaian kinerja

Menurut sedarmayanti (2017:341) terdapat beberapa manfaat penilaian kinerja, yaitu:

1. Peningkatan prestasi

Penilaian kinerja merupakan umpan balik yang berguna bagi manajer dan karyawan, sehingga mereka dapat memahami kekuatan dan kelemahan dalam pekerjaan mereka, memungkinkan perbaikan berkelanjutan.

2. Kesempatan kerja yang adil

Dengan penilaian kinerja yang akurat, karyawan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk mendapatkan posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Penilaian kinerja membantu mengidentifikasi karyawan yang memerlukan pelatihan tambahan, sehingga organisasi dapat merancang program pengembangan yang tepat untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

4. Penyesuaian kompetensi

Hasil penilaian dapat memberikan wawasan kepada manajer tentang kebutuhan untuk melakukan penyesuaian dalam hal kompensasi, insentif, dan peningkatan kompetensi sesuai dengan kinerja karyawan.

5. Keputusan promosi dan demosi

Dari data penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan mengenai promosi atau demosi karyawan, memastikan bahwa langkah-langkah tersebut didasarkan pada kinerja yang objektif.

2.1.1.4. Faktor-faktor kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut (**Eko widodo 2015:78**) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan yang mencakup pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi, sikap, mental, dan kondisi fisik.
2. Sarana pendukung, yang meliputi aspek-aspek terkait kompetensi seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja, fasilitas produksi, dan teknologi, serta hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, seperti upah, jaminan sosial, dan keamanan kerja.
3. Supra sarana, yang mencakup faktor-faktor terkait kebijakan pemerintah dan manajemen hubungan industrial.

Menurut nabawi (2020:172), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Faktor individu

Faktor ini mencakup kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, status sosial seseorang dan jumlah penduduk.

2. Faktor psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

3. Faktor organisasi

Faktor organisasi mencakup struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, manajemen dan biaya.

2.1.1.5. Indikator kinerja karyawan

Menurut sedarmayanti (2017:67), terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas kerja

Diukur dari persepsi karyawan mengenai kualitas hasil kerja dan kesempurnaan tugas yang sesuai dengan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki.

2. Kuantitas kerja

Dinilai dari jumlah hasil yang diproduksi, diungkapkan dalam istilah seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Kesempatan waktu

Dilihat dari tingkat penyelesaian aktivitas, dalam waktu yang telah ditentukan, serta koordinasi antara hasil yang dicapai dan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Diukur dari seberapa optimal penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, dana, teknologi, bahan baku), untuk meningkatkan hasil setiap unit pengguna sumber daya tersebut.

5. Kemandirian

Dapat dilihat dari seberapa baik seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan bantuan atau bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6. Komitmen kerja

Diukur dari tingkat dimana karyawan menunjukkan komitmen terhadap instansi dan tanggung jawab mereka ditempat kerja

2.1.2 Shift Kerja

2.1.2.1 Pengertian shift kerja

Shift kerja adalah pola waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan untuk karyawan, yang biasanya dibagi menjadi pagi, sore, dan malam. Proporsi pekerja shift terus meningkat dari tahun ketahun, hal ini disebabkan oleh investasi dalam mesin-mesin yang optimal. Akibatnya, pekerja juga harus bekerja dalam jadwal siang dan malam, yang sering menimbulkan masalah, terutama bagi tenaga kerja yang kesulitan menyesuaikan diri dengan jam kerja yang biasa.

Singh, A. dan pacheco (2023:176) menyebutkan bahwa kerja shift berdampak negatif terhadap kinerja dan menyebabkan risiko tinggi terhadap kesalahan dan kecelakaan kerja.

Menurut ekaningtyas (2016:13) kerja shift dodefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan pada waktu tertentu yang rancang oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Tujuannya adalah untuk memenuhi

permintaan konsumen serta memberikan keuntungan bagi perusahaan, seperti efisiensi kerja dan pengurangan kebutuhan tenaga kerja tambahan. Sementara itu, **nurmianto (2018:71)** menjelaskan bahwa shift kerja dapat berarti bekerja dilokasi yang sama secara terus-menerus atau pada waktu yang berbeda secara bergantian. Shift kerja berbeda dari kerja biasa, dimana pada hari biasa pekerja dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan, sedangkan shift kerja dapat dilakukan lebih dari sekali dalam sehari untuk memenuhi kebutuhan operasional 24 jam. Penerapan sistem shift kerja didasarkan pada kebutuhan sosial akan pelayanan.

Bedasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian shift kerja adalah pergantian pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam.

2.1.2.2 Aspek shift kerja

Maurits dan widodo (2008:220), mengidentifikasi tiga aspek dalam pengukuran pergeseran kerja.

1. Aspek Fisiologis

Irama sirkadian menjadi dasar bagi fisiologis dan psikologis dalam siklus tidur dan bangun setiap hari. Proses ini terkait erat dengan penyesuaian terhadap perubahan waktu dalam 24 jam. Perubahan jadwal, seperti pergeseran kerja, dapat mengganggu irama sirkadian, yang selanjutnya berdampak negatif pada tubuh, seperti gangguan gastrointestinal, pola tidur, dan kesehatan secara umum. Iramas irkadian berhubungan dengan suhu tubuh, metabolisme, detak

jantung, tekanan darah, dan komposisi kimia tubuh, lingkungan kerja, baik itu terang, gelap maupun suhu. juga mempengaruhi irama sirkadian

2. Aspek Psikologis

Stres berupa dampak dari gangguan psikologis. Pergeseran kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, yang jika berkepanjangan, dapat mempengaruhi kesehatan mental, mengakibatkan ketidakpuasan dalam pekerjaan dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

3. Aspek Domestik dan Sosial

Pergeseran kerja tidak hanya mempengaruhi aspek psikologis dan fisiologis, tetapi juga aspek domestik dan sosial pekerja. Gangguan pada hubungan keluarga dan interaksi sosial dengan lingkungan sekitar dapat muncul akibat pergeseran kerja, mengakibatkan masalah domestik dan sosial. Sosialisasi dan interaksi pekerja dengan tetangga juga dapat terhambat.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi shift kerja

1. Kondisi lingkungan

Lingkungan yang tidak kondusif, seperti kebisingan dan kurangnya kesadaran pekerja tentang penggunaan alat pelindung diri (APD), dapat mempengaruhi pergeseran kerja (**Luckyta, D & pratiwi, 2012:145**).

2. Sistem rotasi kerja

Rotasi kerja dapat berdampak pada irama sirkadian, terutama bagi pekerja yang menjalani shift malam.

3. Usia

Semakin tua usia seseorang semakin tinggi kelelahan yang dialaminya.

4. Kesehatan

Kondisi kesehatan atau adanya penyakit tertentu juga berpengaruh.

5. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi pengalaman kerja.

6. Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang turut berperan dalam pergeseran kerja.

7. Beban kerja dan masa kerja

Beban kerja yang tinggi dan lamanya masa kerja dapat memengaruhi tingkat kelelahan.

8. Status gizi

Kondisi gizi pekerja juga memiliki dampak yang signifikan.

2.1.2.4 Indikator shift serja

Menurut ekanigtyas (2016:13) beberapa indikator shift kerja adalah

1. Waktu istirahat

Ini merujuk pada waktu yang diberikan untuk pekerja beristirahat selama jam kerja mereka. Waktu istirahat penting untuk menjaga kesehatan dan menjaga tingkat produktivitas pekerja. Biasanya, ini terdiri dari istirahat singkat (misalnya 15-30 menit) dan istirahat lebih panjang (misalnya 1 jam untuk makan siang).

2. Arah rotasi shift

Arah rotasi shift berkaitan dengan urutan dan pola peralihan jadwal kerja antar shift. Secara umum, ada dua tipe rotasi shift. Pertama rotasi searah jarum jam (*forward rotation*), dimana pekerja dimulai dari shift pagi, kemudian siang, dan

malam. Kedua, rotasi berlawanan arah jarum jam (*backward rotation*), di mana pekerja memulai dengan shift malam, lalu siang, dan akhirnya pagi

3. Kecepatan rotasi

Kecepatan rotasi mengacu pada seberapa cepat perubahan shift dilakukan. Hal ini biasa berarti perubahan shift harian, dua hari sekali, atau bahkan lebih cepat. Kecepatan rotasi yang terlalu cepat bisa menyebabkan stres atau kelelahan pada pekerja, sementara yang terlalu lambat bisa mengurangi fleksibilitas dan produktivitas.

4. Jumlah tim atau pekerja durasi shift

Ini berkaitan dengan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas selama durasi shift tertentu. Misalnya, pada shift 12 jam, berapa banyak pekerja yang dibutuhkan untuk memastikan kelancaran operasional. Ini tergantung pada kebutuhan tenaga kerja dalam sistem rotasi shift dan bervariasi berdasarkan jenis industri atau pekerjaan.

5. Keteraturan shift

Keteraturan shift merujuk pada seberapa konsisten atau teraturnya jadwal kerja. Sebuah sistem shift yang teratur berarti pekerja memiliki jadwal tetap, seperti bekerja pada shift yang sama setiap minggu. Namun, beberapa sistem shift lebih fleksibel dan bisa berubah-ubah setiap minggu. Keteraturan yang baik dapat mengurangi kebingungan dan stres pekerja, sementara ketidakteraturan bisa meningkatkan kelelahan dan mempengaruhi waktu biologis pekerja.

2.1.3 Lingkungan kerja

2.1.3.1 Pengetian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang memengaruhi karyawannya dalam melakukan tugas. Kehidupan manusia selalu dipengaruhi oleh keadaan disekitarnya, menciptakan hubungan yang erat antarmanusia dan lingkungan. Karyawan berusaha beradaptasi dengan kondisi disekitar mereka, termasuk saat bekerja. Oleh karena itu, karyawan tidak bisa terpisahkan dari kondisi lingkungan kerja mereka, yang memengaruhi interaksi mereka selama menjalankan tugas.

Menurut **sedarmayanti (2017:28)** lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas sehari-hari mereka..

Lingkungan kerja adalah semua elemen yang mempengaruhi aktivitas kerja, termasuk alat, bahan, lingkungan fisik, metode, dan pengaturan kerja, baik individu maupun kelompok menurut **mangkunegara (2017:105)**, faktor-faktor ini berkontribusi terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan, memahami lingkungan kerja yang baik dan dapat membantu sesama.

Menurut **wibowo & widiyanto (2019: 146)**, lingkungan kerja merupakan area dimana karyawan menjalankan aktivitas pekerjaannya setiap hari, baik dilokasi kerja maupun disekitarnya.

Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung.

2.1.3.2 Manfaat lingkungan kerja

Menurut sondang (2013:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki manfaat dalam menciptakan semangat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi. lingkungan kerja yang nyaman dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan yang kurang nyaman dapat mengurangi semangat kerja dan menurunkan performa. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan besar sangat memperhatikan aspek-aspek terkait lingkungan kerja, termasuk tata letak ruangan, kondisi antar rekan kerja, transportasi umum, dan lain-lain.

2.1.3.3 Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut sedarmayanti (2019:21) menyatakan secara umum jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu faktor lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor lingkungan kerja fisik
 - a) Pewarnaan
 - b) Penerangan
 - c) Kualitas udara
 - d) Suara bising
 - e) Ruang gerak
 - f) Keamanan
 - g) Kebersihan
2. Faktor lingkungan kerja non fisik
 - a) Struktur kerja
 - b) Tanggung jawab kerja
 - c) Dukungan dan perhatian pemimpin

- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Manajemen perlu menganalisis lingkungan kerja untuk memastikan bahwa faktor-faktor fisik tidak memberikan dampak negatif hasil kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti dijelaskan oleh **nitisemito (2015:186)** adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan

warna dapat berpengaruh besar terhadap psikologi manusia, dalam memilih warna untuk ruang kerja, disarankan menggunakan warna-warna yang lembut, seperti coklat muda, krem, abu-abu muda, atau hijau muda. Komposisi warna yang tepat juga penting: kombinasi

2. Kebersihan

Ungkapan “kebersihan adalah pangkal kesehatan” menunjukkan pentingnya menjaga kebersihan dilingkungan perusahaan. Kebersihan tidak hanya berpengaruh padakesehatan, tetapi juga dapat meningkatkan kenyamanan ditempat kerja.

3. Penerangan

Penerangan tidak hanya meliputi lampu listrik, tetapi jugacahaya alami, pekerja sering membutuhkan penerangan yang memadai, terutama jika tugas yang dilakukan memerlukan tingkat keahlian tertentu.

4. Pertukaran udara

Sirkulasi udara yang baik sangat penting, terutama di ruang kerja yang padat. Udara yang segar dapat meningkatkan semangat fisik karyawan, sementara sirkulasi yang buruk dapat menyebabkan kelelahan.

5. Musik

Musik yang tidak menyenangkan dapat lebih baik dihilangkan. Sebaliknya, musik yang menyenangkan dapat menciptakan suasana yang ceria dan meningkatkan produktivitas kerja.

6. Keamanan

Rasa aman di lingkungan kerja menciptakan ketenangan yang berkontribusi pada efektivitas kerja. Amanan ini mencakup perlindungan terhadap hak milik pribadi karyawan serta jaminan untuk masa depan, seperti program pensiun.

7. Kebisingan

Suara bising dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas. Kebisingan yang tinggi dapat menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan dan kerusakan, yang tentunya dapat merugikan perusahaan.

2.1.3.5 Indikator-indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan yang nyaman dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. **menurut sedarmayanti (2017:28)**, terdapat beberapa indikator lingkungan kerja.

1. Penerangan ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat penting bagi karyawan untuk memastikan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, penerangan yang terang

tetapi tidak menyilaukan harus diperhatikan. Penerangan yang kurang memadai dapat mengganggu penglihatan, mengakibatkan pekerjaan menjadi lambat dan menyulitkan pencapaian tujuan organisasi.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas vital bagi makhluk hidup metabolisme, udara segar dapat diperoleh dari tanaman disekitar tempat kerja, yang berfungsi sebagai penyedia oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan adalah salah satu bentuk polusi yang menjadi perhatian, karena suara yang tidak diinginkan dapat mengganggu konsentrasi dan ketenangan saat bekerja, terutama jika terjadi dalam jangka panjang.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Bau yang tidak menyenangkan di sekitar area kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dan kepekaan penciuman karyawan, terutama bau tersebut terus-menerus ada.

5. Keamanan ditempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman, faktor keamanan harus diperhatikan. Salah satu, cara untuk meningkatkan keamanan adalah dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian terdahulu

| No | Nama penelitian | Judul penelitian | Hasil penelitian |
|----|---|---|--|
| 1. | Wila, A. R., Husniati, R., & Fadlillah, A. M. (2021) | Pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis. | <ul style="list-style-type: none"> - Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 2. | Masitoh, S., & Lestari, T. (2024) | Pengaruh Jam Kerja dan Sistem Kerja Shifting Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Buah Jakarta Barat. | <ul style="list-style-type: none"> - Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Sistem kerja shifing berpengaruh positif dan Singnifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Ramadhani, Lavidia, et al (2021) | Pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi kasus pada ruang UGD Rumah Sakit) di Kota Madium). | <ul style="list-style-type: none"> - Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Sihaloho, R. D., & Siregar, H. 2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Super Setia Sagita Medan. | <ul style="list-style-type: none"> - lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 5. | Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021) | Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. National Finance. | <ul style="list-style-type: none"> - lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 6. | Oktavia, Reffi, dan Jhon Fernos (2023) | Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Padang. | <ul style="list-style-type: none"> - motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 7. | Putri, A. A., Munang, A., & Nurisusilawati, I. (2023). | Pengaruh K3, lingkungan kerja, dan shift kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ. | <ul style="list-style-type: none"> - K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 8. | Lestari, Yani Elviani, and Moh Bukhori (2020) | Pengaruh shift kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Liku Telaga Gresik. | <ul style="list-style-type: none"> - Sistem shift kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Tingkat stres karyawan berpengaruh signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. - Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Sistem shift kerja, tingkat stres dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan |

| | | | |
|----|---------------------------------|--|---|
| | | | terhadap kinerja karyawan. |
| 9. | Pabisa, Yulianti (2019). | Pengaruh antara lingkungan kerja dan shift kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Dapertement Store . | <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

Sumber : Wila, A. R., Husniati, R., & Fadlillah, A. M. (2021), Masitoh, S., & Lestari, T. (2024), Ramadhani, Lavida, et al (2021), Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020), Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021), Oktavia, Reffi, dan Jhon Fernos (2023), Putri, A. A., Munang, A., & Nurisusilawati, I. (2023), Lestari, Yani Elviani, and Moh Bukhori (2020), Pabisa, Yulianti (2019), Rini, Ni Komang Riska Candra (2023). data diolah peneliti, 2025

2.3. Kerangka konseptual

2.3.1 Pengaruh penerapan sistem kerja shift terhadap kinerja karyawan

Menurut Sumartono dalam Widada dan Muliatna (2019:180) mengungkapkan tentang shift kerja adalah pola waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja untuk bekerja atau menjalankan sesuatu beban dan perusahaan. Biasanya aturan kerja ini pagi, sore, dan malam. Penerapan sistem ini umumnya dijumpai di berbagai sektor industri, terutama yang beroperasi 24 jam, seperti manufaktur, kesehatan, dan keamanan. Meskipun sistem kerja shift dapat meningkatkan efisiensi operasional, penerapannya berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut sedarmayanti (2016:90) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan secara non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut sihaloho (2020), munardi (2021), dan oktavia (2013) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana studi yang dilakukan Dewi (2019) dan Siagian & Pranoto (2019) menunjukkan hasil yang berbeda di mana lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan..

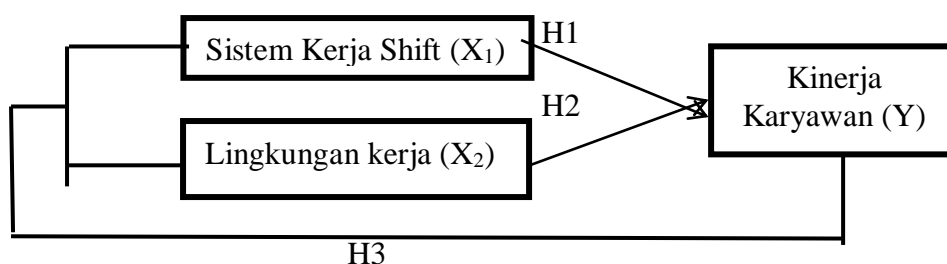
2.3.1 Pengaruh penerapan sistem shift kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut tulasi et al (2021:290) Penerapan sistem kerja shift dan kondisi lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor ini saling mempengaruhi dan dapat berkontribusi pada tingkat produktivitas, kesejahteraan, serta kepuasan kerja karyawan. Interaksi antara sistem kerja shift dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan semakin dipengaruhi apabila kedua faktor ini saling berinteraksi. Contohnya : jika sistem kerja shift diterapkan dilingkungan yang mendukung (dengan fasilitas yang baik, budaya kerja yang positif, dan dukungan sosial), dampak negatif dari sistem shift dapat mengurangi. Sebaliknya jika sistem kerja shift diterapkan dilingkungan yang tidak

mendukung (misalnya, kurangnya fasilitas atau tekanan pekerjaan yang tinggi), dampak negatif seperti kelelahan atau stress akan semakin parah.

Penerapan sistem kerja shift yang tepat dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan antara kedua faktor ini dapat menurunkan kerja secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kedua faktor tersebut secara bersamaan untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal, yang mendukung produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

Gambar 2.3
Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Menurut sugiyono (2019:99) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat. Disebut tentatif karena jawaban tersebut hanya didasarkan pada teori, hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka kerja yang berfungsi sebagai respons sementara terhadap suatu masalah, sehingga dari rumusan masalah yang diteliti, hipotesis penelitian dapat ditetapkan, yaitu :

H1 : Sistem kerja shift berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba.

H3 : Sistem kerja shift dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba.