

**HUBUNGAN ANTARA SHIFT KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA
*DISTRIBUTOR CENTER SEMARANG***

Skripsi

Maksud usulan penelitian ialah untuk menyusun Skripsi S1 dalam program studi
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun oleh:

Nur Ilma Maziyah

30701700093

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITA ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2021

PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN ANTARA SHIFT KERJA DENGAN STRESS KERJA PADA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA DISTRIBUTOR CENTER SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Nur Ilma Maziyah

30701700093

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal


Abdurrohim, S.Psi, M.Si

1 Agustus 2021

Semarang, 1 Agustus 2021

Mengesahkan, Dekan
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung


Ruseno Arjangi, S.Psi., M.A.
NIK. 210700010

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA SHIFT KERJA DENGAN STRESS KERJA PADA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA DISTRIBUTOR CENTER SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nur Ilma Maziyah

Nim: 30701700093

Telah dipertahankan didepan Dewan
Penguji pada tanggal 05 Agustus
2021

Dewan Penguji

1. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si
2. Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi
3. Abdurrohimi, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Semarang, 20 Agustus 2021

Mengesahkan



Dekan Fakultas
Psikologi Universitas
Sultan Agung

Ruseno Arjanggal, S.Psi, M.A.,
Psikolog NIK. 210700010

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya, Nur Ilma Maziyah dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dipacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut

Semarang, 1 Agustus 2021

Yang menyatakan,



Nur Ilma Maziyah

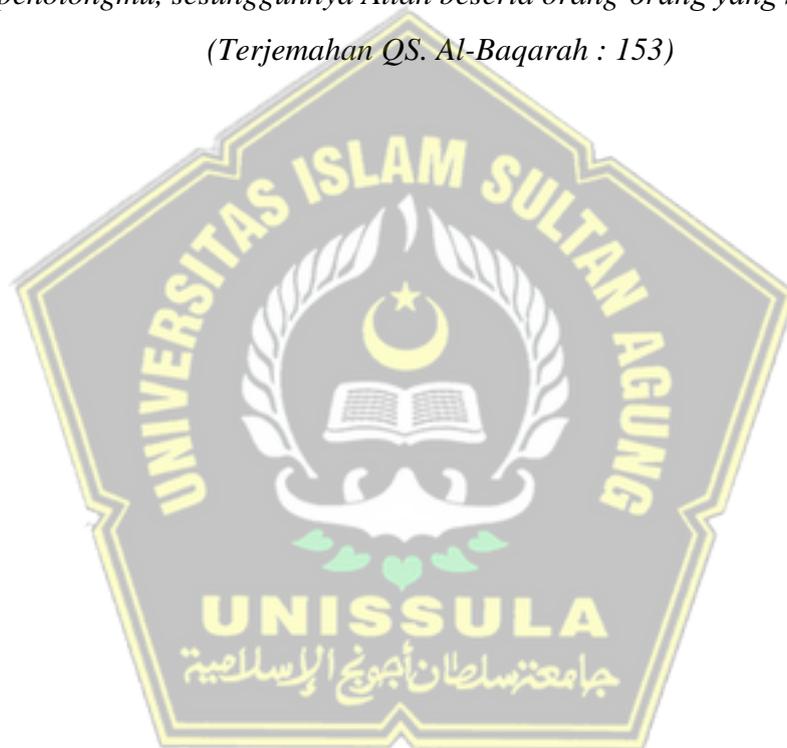
30701700093



MOTTO

“Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil. Barang siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarga maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Alla SWT. (HR. Ahmad)

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”
(Terjemahan QS. Al-Baqarah : 153)



PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya ini kepada :

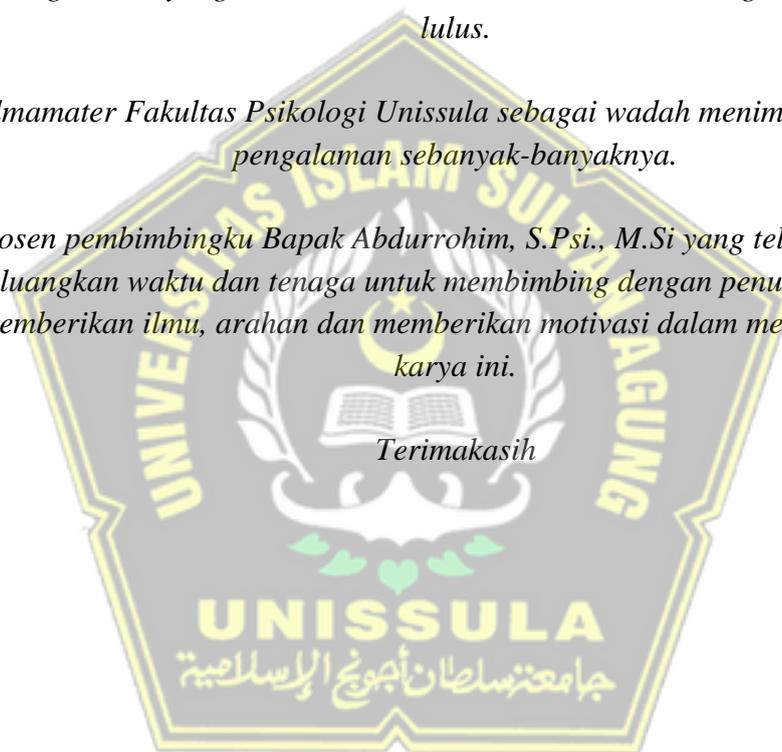
Ibu Fatchiyah, Bapak Nasichun dan Simbah Mustofiyah motivasi terbesar yang tak pernah lelah mencintai dan membimbing dengan penuh kasih dan sayang, yang senantiasa mendoakan, memberi dukungan, perjuangan, pengorbanan dan menyemangatiku dalam semua proses pencapaian dalam hidupku.

Keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan agar segera lulus.

Almamater Fakultas Psikologi Unissula sebagai wadah menimba ilmu dan pengalaman sebanyak-banyaknya.

Dosen pembimbingku Bapak Abdurrohman, S.Psi., M.Si yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan ilmu, arahan dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan karya ini.

Terimakasih



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, ridho, hidayah dan inayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penyusunan karya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat S1 Sarjana Psikologi.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini banyak terjadi kendala dan rintangan yang datang, namun banyak pihak yang telah mendukung dan membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga semua hal yang terasa berat menjadi lebih ringan.

Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Ruseno Arjanggal, S.Psi., M.A selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu, memberikan ilmu serta arahan dalam proses akademik maupun penelitian.
2. Bapak Abdurrohman, S.Psi.,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu sabar dalam mengajarkan kata demi kata, memberikan dorongan, motivasi, dan perhatiannya serta menjadi pembimbing yang baik sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ibu Dra. Rohmatun selaku dosen wali penulis yang senantiasa membantu membimbing dan memberikan saran serta perhatian selama proses perkuliahan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang selaku tenaga pengajar yang telah memberikan segenap ilmu dan kemampuannya sehingga penulis mendapatkan banyak ilmu pengetahuan serta pengalaman selama menempuh studi di UNISSULA.
5. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha, Petugas Laboratorium serta Perpustakaan

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, terimakasih atas segala bantuan dan kerja sama yang telah diberikan.

6. Kepala Bagian PT. Indomarco Prismatama Bagian *Distributor Center* Semarang, terimakasih telah memberikan izin, bantuan dan kerjasamanya dalam proses penelitian skripsi ini.
7. Karyawan-karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian *Distributor Center* Semarang yang telah membantu penulis dan meluangkan waktunya untuk mengisi skala penelitian.
8. Ibu dan bapak yang paling kucinta, terimakasih atas seluruh bantuan doa, materi, motivasi dan kasih sayang yang tak terhenti.
9. Simbah uti, om dan tante yang telah mendoakan dan mendukung agar cepat lulus.
10. Terimakasih kepada Andre Bagas Rananda yang telah bersedia menemani selama perkuliahan ini, memberikan motivasi, dukungan dan dorongan untuk segera menyelesaikan perkuliahan ini.
11. Terimakasih untuk teman-teman kelas C 2017 atas kebersamaanya, cerita, canda dan tawa serta dukungan yang tak henti-henti diberikan sehingga perkuliahan ini menjadi sangat seru dan menyenangkan.
12. Terimakasih kepada tiga sahabatku, Nadia Nuraini, Lianita Agustina Sari dan Rafika Meitasari, terimakasih telah bersama-sama menjadi sahabat selama sekolah sampai kuliah ini.
13. Terimakasih sahabat-sahabatku Rika Malia, Rifki Amalia, Tika Imaniar Firani Putri. Terimakasih sudah menjadi sahabat baik selama kuliah. Terimakasih atas kehadiran kalian yang senantiasa membantu dalam belajar dll hingga perkuliahan ini terasa menyenangkan.
14. Terimakasih untuk sahabatku, Zhalilla Viola Risqa Setiani yang sudah menemaniku mulai dari awal masuk daftar kuliah sampai saat ini dan selalu membantu dalam belajar.
15. Terimakasih juga kepada sahabat-sahabatku Nida Faridah, Siti Firda Ina Putri, Wahyu Jati Suseno yang membantu banyak hal selama perkuliahan, memberi semangat dan motivasi yang tak henti-henti.

16. Terimakasih kepada sahabatku Ifah Dwi Rahayu, Dimas Permadi Wicaksono teman kecilku yang senantiasa mendengarkan keluh kesahku serta memberikan dukungan serta semangat untuk menyelesaikan perkuliahan ini.

Skripsi ini telah dikerjakan dengan proses penyelesaian sebaik-baiknya, penulis menyadari dengan segala keterbatasan yang penulis miliki, karya ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan Psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri.

Semarang, 1 Agustus 2021



Nur Ilma Maziyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
<i>ABTRACT</i>	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	2
A. Latar Belakang	2
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. <i>Stres</i> Kerja.....	8
1. Pengertian <i>Stres</i> Kerja.....	8

2.	Aspek-Aspek <i>Stres</i> Kerja	9
3.	Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Stres</i> Kerja	11
B.	Shift Kerja	13
1.	Pengertian <i>Shift</i> Kerja.....	13
2.	Aspek-Aspek Shift Kerja.....	14
3.	Sistem Shift Kerja	16
4.	Efek Shift Kerja.....	16
C.	Hubungan Antara Shift Kerja dengan <i>Stres</i> Kerja Pada Karyawan PT. Indomarco Primatama bagian <i>Distributor Center</i> Semarang	17
D.	Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....		20
A.	Identifikasi Variabel.....	20
B.	Definisi Operasional.....	20
1.	<i>Stres</i> Kerja	21
2.	<i>Shift</i> Kerja.....	21
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	21
1.	Populasi	21
2.	Sampel	22
3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	23
D.	Metode Pengumpulan Data	23
1.	Skala <i>Stres</i> Kerja	23
2.	Skala <i>Shift</i> Kerja.....	24
E.	Validitas, Uji Daya dan Reliabilitas.....	24
1.	Validitas.....	24
2.	Uji Daya Beda Aitem	25

3. Reliabilitas.....	25
F. Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian	27
1. Orientasi Kacah Penelitian	27
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	28
B. Pelaksanaan Penelitian.....	34
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	34
1. Uji Asumsi.....	34
2. Uji Hipotesis.....	35
C. Deskripsi Hasil Penelitian.....	35
1. Deskriptif Data Skala Stres Kerja.....	36
2. Deskripsi Data Skor Skala Shift Kerja.....	37
D. Pembahasan.....	39
E. Kelemahan Penelitian.....	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	42
A. Kesimpulan.....	42
B. Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rincian Data Karyawan PT. Indomarco Primatama Distributor Center Semarang.....	22
Tabel 2. Blue Print Skala Stres Kerja.....	24
Tabel 3. Blue Print Skala Shift Kerja.....	24
Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Shift Kerja	30
Tabel 5. Sebaran Skala Stres Kerja.....	30
Tabel 6. Data Karyawan.....	31
Tabel 7. Sebaran Daya Beda Aitem Skala Stres Kerja	32
Tabel 8. Sebaran Daya Beda Aitem Skala Shift Kerja.....	33
Tabel 9. Penomoran Ulang Skala Stres Kerja.....	33
Tabel 10. Penomoran Ulang Skala Shift Kerja	33
Tabel 11. Data Karyawan PT. Indomarco Primatama Bagian Distributor Center	34
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas	35
Tabel 13. Norma Kategori Skor	36
Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja	36
Tabel 15. Norma Kategori Skor Skala Stres Kerja	37
Tabel 16. Deskripsi Skor Skala Shift Kerja	38
Tabel 17. Norma Kategorisasi Skor Skala Shift Kerja	38

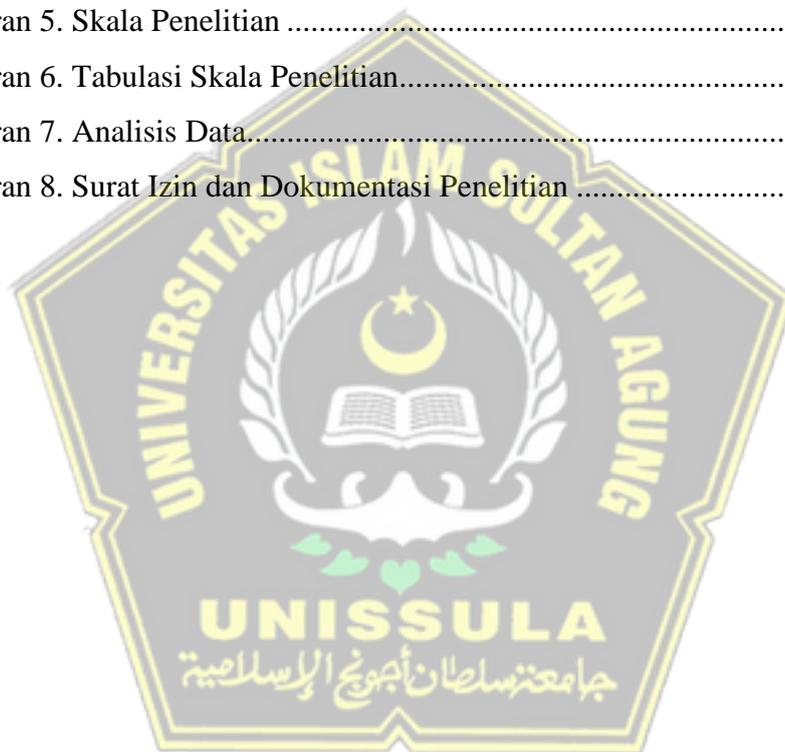
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja	37
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Shift Kerja	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Uji Coba.....	48
Lampiran 2. Tabulasi Data Skala Uji Coba	57
Lampiran 3. Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Uji Coba	81
Lampiran 4. Reliabilitas Skala Penelitian	88
Lampiran 5. Skala Penelitian	90
Lampiran 6. Tabulasi Skala Penelitian.....	99
Lampiran 7. Analisis Data.....	135
Lampiran 8. Surat Izin dan Dokumentasi Penelitian	141



HUBUNGAN ANTARA SHIFT KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT.INDOMARCO PRISMATAMA DISTRIBUTOR CENTER SEMARANG

Nur Ilma Maziyah

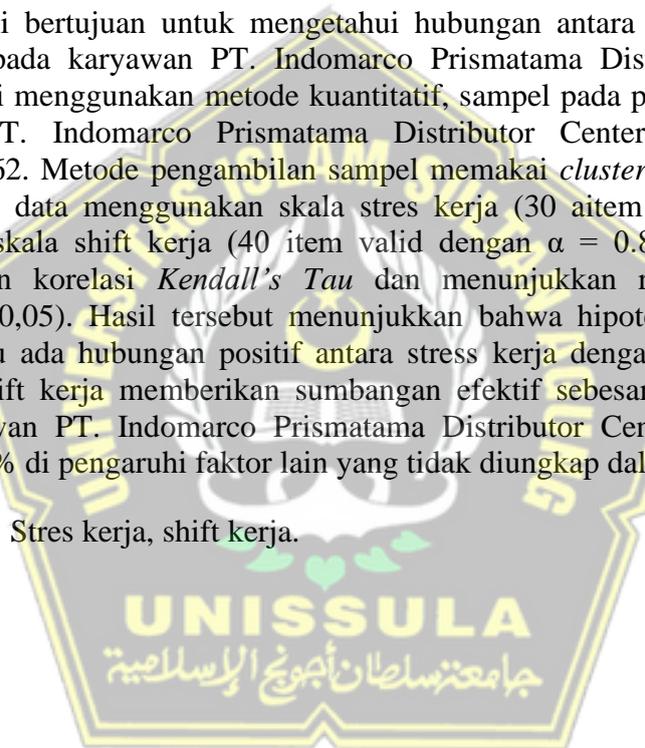
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung

Email: ilmamaziyah27@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Distributor Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Distributor Center Semarang yang berjumlah 162. Metode pengambilan sampel memakai *cluster random sampling*. Pengambilan data menggunakan skala stres kerja (30 aitem valid dengan $\alpha = 0.878$) dan skala shift kerja (40 item valid dengan $\alpha = 0.896$). Analisis data menggunakan korelasi *Kendall's Tau* dan menunjukkan $r_{xy} = 0,136$ dengan $p = 0,042$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu ada hubungan positif antara stress kerja dengan shift kerja dapat diterima. Shift kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 1,5% pada stress kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Distributor Center Semarang dan sebesar 98,5% di pengaruhi faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci : Stres kerja, shift kerja.



**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK SHIFTS WITH WORK STRESS
ON EMPLOYEES OF PT. DISTRIBUTOR INDOMARCO PRISMATAMA
SEMARANG**

Nur Ilma Maziyah

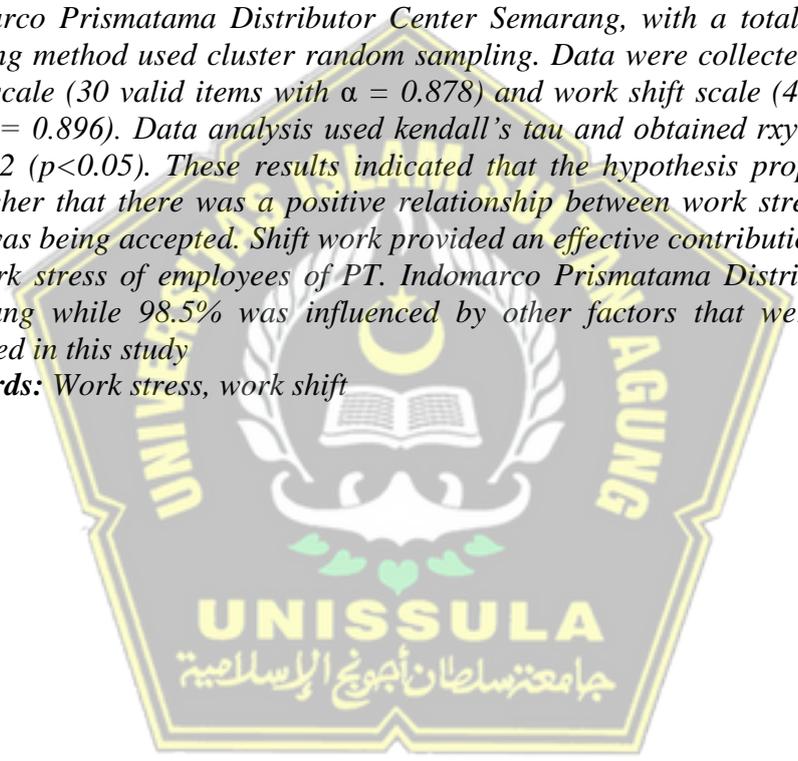
Faculty of Psychology Sultan Agung Islamic University

Email: ilmamaziyah27@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between work shifts with work stress on employees of PT. Distributor Indomarco Prismatama Semarang. This study used quantitative methods, the sample in this study were employees of PT. Indomarco Prismatama Distributor Center Semarang, with a total of 161. The sampling method used cluster random sampling. Data were collected using work stress scale (30 valid items with $\alpha = 0.878$) and work shift scale (40 valid items with $\alpha = 0.896$). Data analysis used kendall's tau and obtained $r_{xy} = 0.136$ with $p = 0.042$ ($p < 0.05$). These results indicated that the hypothesis proposed by the researcher that there was a positive relationship between work stress and work shifts was being accepted. Shift work provided an effective contribution of 1.5% to the work stress of employees of PT. Indomarco Prismatama Distributor Center Semarang while 98.5% was influenced by other factors that were not being disclosed in this study

Keywords: *Work stress, work shift*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres merupakan fenomena yang sering di alami oleh manusia dan bisa terjadi di berbagai lingkup bidang, seperti pendidikan, perkembangan dan pekerjaan. Pekerjaan menjadi stresor paling utama karena sebagian besar orang menghabiskan waktu untuk bekerja. Seseorang dengan persentase stres kerja yang lebih tinggi mungkin tidak puas dengan pencapaian hasil kerjanya. Karyawan yang tidak puas dengan hasil kerjanya dapat dikarenakan karyawan tidak senang bekerja di lingkungan tersebut.

Lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung akan membuat pekerja karyawan merasa tidak nyaman dan terancam secara fisik ataupun mental. Banyak keluhan yang dialami oleh karyawan pabrik seperti merasakan tertekan, pusing kepala akibat banyak pekerjaan, gangguan tidur yang tidak maksimal dan kelelahan selama atau setelah bekerja.

Karyawan yang tidak senang bekerja disebabkan karena frustrasi atau “terbakar” ketika karyawan mengalami permasalahan dengan rekan kerjanya. Permasalahn dengan rekan kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi lingkungan kerja itu sendiri. Dampak negative yang terjadi pada karyawan sangat penting diketahui oleh pengusaha. Pengusaha juga harus menyadari bahwa dampak negative dapat menimbulkan stres (Ahsan et al., 2009).

Stres menimbulkan beberapa dampak disetiap individu. Dampak yang terjadi pada karyawan dapat berupa fisik, psikologis, dan lingkungan sosial. Dampak yang dialami oleh karyawan sebenarnya merupakan prespektif dari individu itu sendiri. Prespektif yang dialami karyawan dapat dikatakan dengan sesuatu hal yang abstrak. Tidak semua orang dapat

melihat apa yang menjadikan individu stres akan tetapi yang bisa dilihat adalah akibat dari pembangkit stres yang di alami oleh individu.

Pembangkit stres yang dialami individu salah satunya karena faktor faktor pembagian shift kerja yang dirasa tidak tepat. Perusahaan biasanya menerapkan pembagian shift kerja menjadi dua atau tiga bagian, diantaranya yaitu shift pagi, siang dan malam. Pembagian shift dimulai dari pukul 07.00-15.00, 15.00-23.00 kemudian 23.00-07.00 dan pergantian shift tersebut dilakukan setelah libur.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa yang berpengaruh terhadap stress kerja pada shift malam yang dimulai pukul 23.00-07.00. Hal ini didukung dengan teori yang dipaparkan oleh Gerber (Irianti et al., 2017) bahwa shift kerja tidak mempengaruhi secara langsung terhadap stress kerja, namun diakibatkan oleh rasa kantuk yang sangat tinggi dan kesehatan yang memburuk. (Srivastava, 2010) membuktikan bahwa shift kerja mempengaruhi tingkat stress kerja dan *mood* manusia sehingga pada akhirnya berpengaruh kepada kesehatan manusia.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa pembagian shift di perusahaan ini berbeda dengan perusahaan lain. Perbedaan tersebut mengakibatkan karyawan merasa kurang nyaman dengan pembagian shift. Pembagian shift ini dimulai dari pukul 07.00-15.00, 14.00-22.00, selanjutnya 22.00-06.00 WIB. Pergantian shift biasanya diberikan jeda libur terlebih dahulu ketika akan memasuki shift yang baru, akan tetapi dalam perusahaan ini terkadang tidak ada sistem jeda untuk pergantian shift. Sistem pembagian shift kerja tersebut yang mengakibatkan karyawan kurang merasa nyaman. Karyawan yang memiliki *shift overtime* menyebabkan kurang istirahat dan hanya mempunyai sedikit waktu dirumah.

Tarwakan (Mamusung et al., 2019) menjelaskan bahwa adanya beberapa akibat dari dampak stres. Dampak stres yang di akibatkan oleh reaksi emosional, mengakibatkan adanya perubahan kebiasaan atau

mental, perubahan fisiologis, performansi kerja menurun, absen pekerja menurun dan kualitas hubungan pekerjaan menjadi menegangkan. Penurunan absen dan kualitas hubungan pekerjaan juga disebabkan oleh lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman. *Northwestern National Life Insurance* Losyk (2007) melakukan penelitian tentang dampak stres ditempat kerja, bahwa kesimpulannya satu juta absensi ditempat kerja berkaitan dengan masalah stres. Aspek pekerjaan menimbulkan dampak stres yang paling tinggi dalam kehidupan karyawan sebesar 27%, 46% menganggap tingkat stres kerja sebagai tingkat stres yang sangat tinggi. Tingkat stres yang dialami didalam pekerjaan mengakibatkan karyawan berniat untuk langsung mengundurkan diri.

Pengunduran diri pada karyawan akan mempengaruhi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Sumber daya yang paling penting dalam perusahaan ialah sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja. Sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang terpenting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat dalam suatu perusahaan. Perusahaan sangat perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin untuk lebih bisa memanfaatkan usaha dalam memajukan perusahaan. Memajukan perusahaan menjadi salah satu cara yang bisa diterapkan untuk karyawan dengan cara mengendalikan tingkat stres karyawan. Pengelolaan stres di dalam perusahaan mempunyai hubungan dengan tingkat kinerja di setiap karyawan. Sebuah perusahaan dapat mengelola stres kerja pada karyawan dengan cara yang baik. Kinerja karyawan akan terus meningkat dan dapat sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan. Tujuan dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah memiliki karyawan dengan kinerja yang bagus (Safrizal, 2013).

Berikut ini adalah hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada karyawan PT Indomarco Prismatama (Distributor Center):

“.....Saya bekerja di bagian PSP (Picking Scanking dan Packing) Secara pribadi saya tidak sesuai, karena shift yang sering saya dapatkan itu di shift malam, jadi membuat saya

sering mengantuk di keesokan harinya .” (SA-PSP)

“...Kurang sesuai mbak, karena akibat dari rotasi shift yang bergantian terkadang membuat kondisi badan saya kurang vit akibat penyeusian waktu. Hal itu terjadi ketika banyaknya overtime sehingga membuat saya sering mengalami gangguan konsentrasi saat bekerja”(MJ-ID)

“....Pembagian shift ini tidak sesuai kalau menurut saya mbak. Perbandingan waktu bekerja dan waktu dirumah lebih banyak waktu ditempat kerja. Karena 8 jam buat kerja, 2 jam buat perjalanan, 4 jam buat lembur, waktu istirahat normal 8 jam, dan hanya tersisa 2 jam untuk waktu bersama keluarga, hal itu terjadi apabila saya masuk shift malam, kemudian keesokan harinya membuat saya mengantuk....” (S-Storage)

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Indomarco Prismatama bisa disimpulkan bahwa shift kerja dapat mempengaruhi stres kerja.

Shift kerja merupakan sistem yang paling sering diterapkan di perusahaan-perusahaan besar yang menjalankan produksi secara *full-time* 24 jam. Menjalankan produksi secara *full time* memang sangat menguntungkan untuk produksi perusahaan namun dapat berdampak kurang baik bagi karyawan. Penyebabnya adalah karyawan harus dituntut untuk bisa beradaptasi dengan pembagian waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

PT Indomarco Prismatama menerapkan 2 sistem shift kerja, yaitu 2 shift kerja dan 3 shift kerja. Sistem kerja 2 *shift* adalah waktu pekerjaan yang terbagi menjadi dua bagian waktu yaitu di mulai pukul (07.00 – 14.00) dan pukul (14.00 – 22.00), sistem kerja 3 shift yang di mulai dari pukul (07.00 – 14.00), (14.00 – 22.00), dan (22.00 – 06.00). Pengelompokan dari berbagai macam shift tersebut dibedakan sesuai dengan job masing-masing.

Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada karyawan untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan. Sistem *shift* kerja

biasanya dibagi menjadi 3 yaitu *shift* pagi, *shift* sore dan *shift* malam. Tingkat *shift* akan semakin meningkat dari tahun ke tahun, peningkatan tersebut disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin yang harus digunakan secara terus menerus. Investasi yang dikeluarkan mengakibatkan karyawan juga harus bekerja siang dan malam untuk memperoleh hasil yang baik dan maksimal (Suma'mur, 1984).

Penelitian yang berkaitan dengan shift kerja terhadap stres kerja sudah banyak dilakukan oleh penelitian terlebih dahulu, diantaranya ialah penelitian yang dilakukan oleh Andri Satriadi Firmana dan Widodo Hariyono dari Universitas Ahmad Dahlan (2011) yang berjudul "*Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Operation PT. NEWMONT Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat*" dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya faktor yang mendorong untuk terjadinya stres pada karyawan bagian operation PT. Newmont Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat diakibatkan karena adanya insensitas lamanya dalam melakukan kerja fisik dan mental. Jenis pekerjaan yang monoton, beban tanggung jawab yang berat, dan adanya lingkungan yang kurang mendukung (Firmana & Hariyono, 2011).

Berdasarkan hasil dari penjelasan diatas, peneliti ingin mengetahui bagaimana "*Hubungan antara Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT.Indomarco Prismatama Distributor Center Semarang*" Perbedaan peneliti dengan penelitian sebelumnya adalah alat ukur yang dipakai berbeda dari penelitian yang sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Bersumber dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan penelitian sebagai berikut : Apakah terdapat hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada karyawan PT.Indomarco Prismatama Distributor Center Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada karyawan PT.Indomarco Prismatama Distributor Center Semarang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini di harapkan dapat meningkatkan khasanah keilmuan terutama pada bidang Psikologi Industri.
- b. Manfaat bagi peneliti lain dapat digunakan sebagai referensi penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah saran dan informasi bagi PT Indomarco Prismatama *Distributor Center* Semarang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian stres kerja

Secara umum orang akan berpendapat bahwa stres kerja merupakan permasalahan yang sering terjadi dalam karyawan. Permasalahan yang sering dialami yaitu tugas yang terlalu banyak, terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan dan lingkungan yang kurang menyenangkan. Berikut dikemukakan beberapa pengertian stres kerja dari para ahli.

Stres kerja merupakan sebuah keadaan dimana karyawan merasakan ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi karyawan pada lingkungan saat bekerja. Kondisi lingkungan bekerja dapat menjadikan stres kerja terlalu berat untuk dirasakan oleh karyawan yang hasilnya dapat mempengaruhi kinerjanya. Pengaruh stres kerja akan membuat karyawan lebih mudah marah dan tidak rileks ketika menghadapi suatu masalah (Anoraga & Suyati (1995).

Handoko (2001) menjelaskan bahwa tuntutan-tuntutan eksternal yang membuat seseorang menjadi stres. Misalnya, obyek dalam lingkungan atau stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stimulus menyebabkan karyawan merasakan tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan bisa membuat karyawan kurang nyaman dalam lingkungan pekerjaan.

Rivai & Mulyadi (Rivai & Mulyadi, 2010) menjelaskan bahwa adanya ketidak seimbangan antara karakteristik pribadi karyawan dengan aspek pekerjaan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Ketidak seimbangan pekerjaan dapat mempengaruhi daya tahan stres seseorang karyawan. Daya tahan stres yang dialami dalam lingkungan pekerjaan karena adanya tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang

singkat dan cepat. Tuntutan tersebut menimbulkan tekanan ringan ataupun berat bagi karyawan, (Yuliani & Fitri Miranti (2020).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dipaparkan para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja didalam lingkungan yang kurang menyenangkan dan adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dan cepat. Sehingga muncul tekanan ringan dan ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan aspek pekerjaan yang membuat karyawan merasakan stres.

2. Aspek-aspek stres kerja

Terdapat 3 aspek pada stres kerja yang dijelaskan oleh Beehr (2014) yaitu aspek fisiologis, psikologis dan perilaku.

- a. Aspek Fisiologis. Merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah yang meningkat, gangguan pernafasan dan kesulitan tidur.
- b. Aspek Psikologis. Merupakan respon dalam keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki. Hal tersebut membuat karyawan pekerja merasa kecemasan berlebih, mudah tersinggung, mudah marah, turunya percaya diri, dan menarik diri dari pergaulan.
- c. Aspek perilaku. Respon fisik yang dilampiaskan dalam sikap dan perilaku, seperti penundaan pekerjaan, menurunnya hubungan interpersonal dengan teman ataupun keluarga dan meningkat atau menurunnya nafsu makan.

Diahsari (2001) menyebutkan bahwa aspek stres kerja terdiri dari beberapa bagian aspek-aspek dari stres :

- a. Kondisi kerja. Beban kerja yang berlebihan, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya dan pembagian waktu dalam bekerja.
- b. Ambiguitas dalam menempatkan peran. Hal tersebut biasanya sering terjadi dalam perusahaan besar dan struktur organisasi yang kurang baik, sehingga karyawan tidak memiliki arahan yang jelas. Akibat dari hal tersebut akan menurunkan kinerja, meningkatkan ketidak puasan

kerja, kecemasan, ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan. Kondisi seperti itu menghadirkan konflik yang harus segera diatasi agar tidak menimbulkan stres.

- c. Faktor Interpersonal. Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan hal paling penting dalam mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari keluarga atau rekan kerja dapat menghambat terjadinya stres kerja. Maka dari itu perlu ada kepedulian dari pihak manajemen pada karyawan agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.
- d. Perkembangan Karir. Karyawan pasti memiliki banyak harapan dalam kehidupan karir kerjanya. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk berkarir, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, karyawan akan merasa kehilangan harapan dan akan menimbulkan gejala perilaku stres.
- e. Struktur Organisasi. Hal ini menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperhatikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

Wijono (2011) Menjelaskan bahwa ada tiga aspek dalam stres kerja, yakni sebagai berikut.

- a. Psikologis. Aspek psikologis ditandai dengan adanya kecemasan yang berlebihan, sulit tidur, rasa percaya diri menurun, kehilangan konsentrasi dan rasa bosan yang tinggi.
- b. Fisiologis. Aspek fisiologis ditandai dengan adanya gejala seperti kelelahan, kehabisan tenaga kerja, pusing dan gangguan pencernaan.
- c. Perilaku. Aspek perilaku dimunculkan dengan adanya sikap keras kepala, mudah marah, tidak puas dengan pencapaiannya.

Berdasarkan aspek-aspek yang dijelaskan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa aspek didalam stres kerja terdiri dari aspek fisiologis, psikologis dan aspek perilaku. Selain itu terdapat lima bagian aspek yaitu

kondisi kerja, ambiguitas, factor interpersonal, perkembangan karir dan struktur organisasi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *stres* kerja

Berikut beberapa factor yang mempengaruhi stres kerja karyawan menurut Luthans (2006) diantaranya sebagai berikut :

- a. *Stresor* Ekstraorganisasi. *Stresor* Ekstraorganisasi merupakan salah satu factor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti ;
 - 1) Perubahan Sosial. Merupakan suatu proses perubahan structural dalam masyarakat, yang meliputi kenyamanan dalam lingkungan, pola berfikir yang inovatif, sikap, serta kehidupan sosial yang lebih baik dan bermanfaat.
 - 2) Kesulitan menguasai globalisasi. Proses integrasi internasional yang menjadikan adanya pertukran pandangan dunia, produk, pola pemikiran, serta aspek kebudayaan yang lain.
 - 3) Dukungan Keluarga. Secara umum keluarga yang menjadikan dampak lebih besar dalam meningkatnya stres seseorang. Situasi keluarga yang baik atau buruk, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, relasi buruk dengan orang tua, pasangan atau anak-anak. Hal ini dapat bertindak sebagai stresor yang signifikan pada stres karyawan.
- b. *Stresor* Organisasi. *Stresor* Organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Perusahaan sering mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka terdapat akibat yang timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu :
 - 1) Peraturan otoriter yang membuat karyawan tertekan dan merasa tidak nyaman selama bekerja.
 - 2) Tugas yang kurang jelas, hal ini terjadi ketika perusahaan mempunyai tuntutan yang tinggi sehingga karyawan mendapatkan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan.

c. *Stresor* Kelompok. *Stresor* kelompok dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

- 1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan.
- 2) Kirangnya kebersamaan dengan rekan kerja.

Robbins (2006) menjelaskan bahwa ada beberapa factor yang menjadi sumber stres kerja yaitu :

- a. Faktor Lingkungan. Hal ini memungkinkan adanya ketidak stabilan ekonomi, politik, dan teknologi terhadap karyawan.
- b. Faktor Organisasi. Ada banyak sekali yang dapat memicu terjadinya stres didalam organisasi, antara lain :
 - 1) tuntutan tugas pekerjaan. Merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk memenuhi tugas pekerjaan secara baik dan benar.
 - 2) Tuntutan antar pribadi. Tekanan yang berasal dari karyawan lain. kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk sehingga menimbulkan stres.
 - 3) Struktur Organisasi. Menentukan tingkat perbedaan dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dalam shift kerja. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan.
- c. Faktor Individu. Faktor yang berhubungan dengan kehidupan pribadi seseorang, meliputi masalah keluarga, kepribadian dan ekonomi

Moorhead & Griffin, (2013) menyatakan bahwa ada beberapa penjelasan faktor mengenai stres kerja, diantaranya sebagai berikut :

- a. Tuntutan Tugas. Kaitan dengan hal tersebut ialah tugas yang dilakukan oleh seseorang dan jenis pekerjaan tersebut bersifat lebih sehingga menimbulkan stres.
- b. Tuntutan Fisik (*Physical Demands*). Tuntutan fisik merupakan sebuah dari prasyarat dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut sudah menjadi

fungsi karakteristik dari situasi dan tugas-tugas fisik yang akan dibutuhkan dalam pekerjaan.

- c. Tuntutan Peran (*Role Demands*). Tuntutan peran dapat menimbulkan stres kepada seseorang yang berada dalam organisasi atau perusahaan. Sebuah peran (*Role*) ialah sebuah perilaku yang diharapkan dan berhubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi.
- d. Tuntutan antar personal. terdapat tiga bentuk tuntutan personal, diantaranya yaitu tekanan kelompok, gaya kepemimpinan, dan konflik antarpersonal.

Suryawan (2019) juga mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan yaitu faktor tuntutan personal, tuntutan tugas, tuntutan peran dan fisik. Adapun factor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja adalah tuntutan personal.

Paparan diatas menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja meliputi beberapa faktor, diantaranya yaitu *Stresor* Ekstraorganisasi (Perubahan sosial, Kesulitan menguasai globalisasi, dukungan keluarga), *stresor* organisasi, *stresor* kelompok. Faktor Lingkungan, faktor organisasi, faktor individu. Kemudian juga ada tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Selain itu yang paling berpengaruh dalam stres kerja ialah tuntutan personal.

B. Shift Kerja

1. Pengertian *Shift* Kerja

Shift kerja adalah waktu yang dibagi menjadi beberapa bagian untuk karyawan mengerjakan sesuatu dan umumnya dibagi menjadi pagi, sore dan malam. Pembagian shift karyawan tidak dapat menyesuaikan diri dalam sistem kerja shift karena membutuhkan banyak penyesuaian waktu, seperti penyesuaian waktu tidur, makan, dan berkumpul dengan keluarga (Lestari et al., 2020).

Shift kerja ialah seseorang yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja yang normal selama kurun waktu tertentu. Pengertian lain dari shift kerja adalah semua pengaturan jam kerja sebagai pengganti atau sebagai tambahan kerja di pagi dan siang hari yang sebagaimana biasa dilakukan oleh karyawan (K, 2011) Sistem shift kerja merupakan pengaturan kerja yang memberi peluang untuk memanfaatkan waktu keseluruhan yang tersedia untuk mengoprasikan sebuah pekerjaan. Pekerjaan ini digunakan sebagai suatu cara untuk memenuhi tuntutan akan kecenderungan meningkatnya permintaan produksi. (Setyorini et al., 2018).

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

Sistem kerja *shift* yang berlaku biasanya terbagi atas 3 periode, masing-masing selama 8 jam, termasuk istirahat. Pembagiannya adalah *shift* pagi, sore dan malam. Setiap *shift* mempunyai beberapa kelebihan baik secara fisiologis maupun sosial. Pada masing-masing *shift*, pekerja mempunyai satu kali kesempatan. Makan bersama-sama dengan keluarganya dan mempunyai kesempatan untuk tidur dengan baik khususnya bagi shift pagi dan sore (Winarsunu, 2008).

Berdasarkan dari paparan yang telah dijelaskan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa shift kerja merupakan suatu pengaturan kerja yang dilakukan diluar jam pekerjaan aslinya dan sebagai tambahan waktu jam kerja.

2. Aspek-Aspek Shift Kerja

Terdapat empat aspek dalam shift kerja yang dikemukakan oleh (Maurits & Widodo, 2008) yaitu :

- a. Aspek *Fisiologis*. *Circadian Rhythms* adalah proses yang saling berhubungan dan dialami tubuh untuk menyesuaikan dengan perubahan waktu selama 24 jam. *Circadian rhythms* menjadi dasar fisiologis dan psikologis pada siklus tidur dan bangun tidur. Terganggunya *circadian rhythms* terjadi karena adanya perubahan kegiatan jadwal shift kerja yang akan menjadi dampak fisiologis pada pekerja seperti gangguan gastrointestinal, gangguan pola tidur dan gangguan kesehatan lain. *Circadian rhythms* dipengaruhi oleh factor lingkungan, seperti terang, gelap dan suhu lingkungan.
- b. Aspek *Psikologis*. Stres akibat shift kerja akan menyebabkan kelelahan (*fatigue*) yang bisa menyebabkan terjadinya gangguan psikis pada pekerja, seperti ketidak puasan dan iritasi. Tingkat kecelakaan dapat terus bertambah karena meningkatnya stres, *fatigue* dan ketidak puasan akibat shift kerja.
- c. Aspek *Kinerja*. Beberapa penelitian baik di Amerika atau Eropa, Shift kerja memiliki pengaruh pada kinerja pekerja. Kinerja pekerja termasuk tingkat kesalahan, ketelitian dan tingkat kecelakaan. Sehingga dalam menentukan shift harus diperhatikan kombinasi dari tipe pekerjaan yang dilakukan, sistem shift dan tipe pekerja.
- d. *Domestik Sosial*. Shift kerja akan berpengaruh negative terhadap hubungan keluarga seperti tingkat berkumpulnya keluarga berakibat dengan konflik keluarga. Secara sosial, shift kerja akan mempengaruhi sosialisasi pekerja karena interaksinya terhadap lingkungan menjadi terganggu.

Kroll, (2010) menjelaskan bahwa ada dua indikator yang berkaitan dengan shift kerja, antara lain :

- a. Pembagian waktu shift. Perputaran waktu jam kerja yang dilaksanakan perusahaan secara cepat atau lambat dengan jangka waktu satu minggu atau satu bulan.

- b. Pergantian shift kerja. Pergantian waktu yang di inginkan oleh karyawan dengan mengubah jadwal waktu shift yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan dari paparan diatas menunjukkan bahwa ada empat aspek shift kerja yang dikemukakan oleh LS Maurits, meliputi Aspek Fisiologis, Aspek Psikologis, Aspek Kinerja dan Aspek Domestik Sosial.

3. Sistem Shift Kerja

(World Health Organization International Agency For Research On Cancer, 2010)

Mengatakan bahwa sistem shift kerja berbeda antara negara satu dengan lainnya. Shift kerja dibagi menjadi 3 jenis, yaitu :

- a. *Permanent*, yang mana orang bekerja secara teratur pada satu shift yaitu pagi-sore atau malam hari, atau di rotasi (beberapa orang bergantian secara periodic pada shift yang berbeda)
- b. *Continous*, penerapan bekerja dengan sistem seminggu penuh, atau discontinuous yaitu libur pada akhir pekan atau libur dihari minggu saja.
- c. *With or without night work*, waktu selama bekerja dapat dilakukan pada semua waktu atau hanya bisa sebagian malam saja, dan jumlah kerja malam per minggu/bulan/tahun dapat bervariasi.

Menurut (Winarsunu, 2008), sistem *shift* kerja pada umumnya terbagi atas 3 periode, yaitu sebagai berikut:

- a. *Shift* pagi yaitu dimulai dari jam 08.00 sampai dengan jam 16.00
- b. *Shift* sore yaitu dimulai dari jam 16.00 dengan jam 24.00
- c. *Shift* malam dimulai dari jam 24.00 dengan jam 08.00

4. Efek Shift Kerja

Shift kerja dibagi menjadi 3 pembagian shift, tentunya akan berdampak kepada karyawan oleh (Attwood et al., 2004) dampak shift

kerja dijelaskan sebagai berikut.

- a. Efek Shift Kerja Terhadap Performa. Shift kerja diperiode malam hari akan membuat karyawan tidak dapat beristirahat. Akibat dari karyawan tidak bersitirahat maka akan merasakan mengantuk, sehingga mempengaruhi semua pekerjaan yang lain.
- b. Efek Shift Kerja Terhadap Kesehatan. Pembagian waktu shift siang ke shift malam menunjukkan keterkaitan langsung antara pekerja shift malam dan kesehatan.
- c. Efek Shift Kerja Terhadap Kehidupan Psikososial. Studi terdahulu menjelaskan bahwa gangguan yang sering timbul dalam shift kerja berkaitan dengan factor psikososial (Psikologis dan Sosial). Gangguan pada umumnya terkait dengan tiga factor; jadwal shift kerja, perbedaan individu, dan kehidupan pribadi dan sosial pekerja.

Menurut Ratih et.al (2020), efek *shift* kerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Efek negatif terhadap kesehatan fisik, mental dan social
- b. Mengganggu *psychophysiology homeostatis* seperti waktu tidur dan makan
- c. Mengurangi kemampuan kerja, dan meningkatnya kesalahan dan kecelakaan
- d. Menghambat hubungan sosial dan keluarga
- e. Meningkatkan faktor resiko pada saluran pencernaan, sistem syaraf, jantung dan pembuluh darah.

C. Hubungan Antara Shift Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT.

Indomarco Prismatama bagian *Distributor Center* Semarang

Stres kerja merupakan permasalahan yang sering terjadi dalam karyawan diperusahaan. Permasalahan yang sering terjadi yaitu akibat tugas yang terlalu banyak, terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan dan lingkungan yang kurang menyenangkan.

Stres kerja dapat diartikan respon individu terhadap sumber atau stresor, stresor yang dimaksud adalah segala kondisi pekerjaan yang dipresepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres. Tuntutan tersebut menimbulkan reaksi organisme yang dapat berupa reaksi fisiologis, psikologis, atau perilaku (Roboth, 2015)

Stres adalah merupakan respon individu terhadap keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan mereka untuk menghadapinya (Santrock, 2002).

Robbins, (2006) memaparkan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap shift kerja yaitu faktor organisasi. Faktor tersebut menjelaskan adanya aturan dan peraturan dalam pembagian shift kerja. Aturan tersebut yang berlebihan menjadikan dampak yang kurang baik bagi karyawan.

Pengaruh shift kerja terhadap stres kerja menurut Harada et al., (2005) mengatakan bahwa jumlah item stres dalam kondisi yang tidak menguntungkan secara signifikan memiliki nilai yang lebih tinggi untuk pekerja shift jika dibandingkan dengan pekerja biasa non-shift. Hal tersebut bisa dilihat dari mantan pekerja shift yang mengalami stres fisik dan mental yang lebih besar. Sistem tiga shift pada perusahaan dapat meningkatkan stres kerja dan kontrol pekerjaan rendah pada pekerja shift.

Srivastava (2010) menjelaskan bahwa pekerja shift mengalami tingkat pekerjaan yang tinggi dan stres akan kehidupan. Shift dan kerja malam merupakan sumber dari stres, dikarenakan kerja shift menentang sistem tersebut dan konflik ini menciptakan beberapa masalah fisiologis, psikologis dan psikososial untuk seseorang yang mengalami kerja shift. Konflik tersebut membuktikan bahwa sistemshift kerja mempengaruhi stres kerja pada karyawan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andri Satriadi Firmana dan Widodo Hariyono dari Universitas Ahmad Dahlan (2011) yang berjudul "*Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Operation PT. NEWMONT Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat*" dari hasil penelitian tersebut dapat

disimpulkan bahwa adanya faktor yang mendorong untuk terjadinya stres pada karyawan bagian operation PT. Newmont Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat diakibatkan karena adanya insensitas lamanya dalam melakukan kerja fisik dan mental. Jenis pekerjaan yang monoton, beban tanggung jawab yang berat, dan adanya lingkungan yang kurang mendukung (Firmana & Hariyono, 2011)

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mendorong untuk terjadinya stres kerja pada karyawan bagian gudang PT Indomarco Primatama (*Distributor Center*) diakibatkan dengan karena tugas pekerjaan yang terlalu banyak, aturan dan peraturan pembagian shift yang kurang menyenangkan sehingga menimbulkan beberapa masalah dalam karyawan yaitu fisiologis, psikologis dan psikososial.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, bahwa variabel shift kerja berhubungan positif terhadap stres kerja pada karyawan. Artinya semakin padat pembagian shift kerja maka semakin tinggi stres kerja. Sebaliknya semakin longgar pembagian shift maka semakin rendah stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel penelitian merupakan langkah awal dari penetapan variabel-variabel yang utama dalam penelitian guna memudahkan dalam penentuan fungsi-fungsi setiap variabel (Azwar, 2011). Variabel menurut (Suryabrata, 2011), merupakan faktor-faktor yang menjadi topik pembahasan dan tujuan utama pembahasan dan menjadi objek pengamatan yang akan diteliti. Hal serupa juga dijelaskan oleh (Azwar, 2017) bahwa banyaknya variabel yang terlibat berfungsi dalam setiap hipotesis yang ditentukan. Variabel penelitian diartikan sebagai prosedur yang ditentukan oleh peneliti sehingga diperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian (Sugiyono, 2014). Pada umumnya variabel terbagi menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel tergantung digunakan dalam penelitian guna mengetahui sejauh mana variabel bebas bisa mempengaruhinya dalam artian sebagai variabel akibat. Sedangkan variabel bebas diartikan sebagai variabel yang digunakan dalam penelitian guna dijadikan sebab dari timbulnya variabel tergantung dalam kata lain sebagai variabel yang mempengaruhi (Sugiyono, 2014). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas (X) : Shift Kerja
2. Variabel Tergantung (Y) : Stres Kerja

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan kumpulan fenomena yang masih bersifat abstrak pada variabel-variabel yang akan diteliti (Azwar, 2017). Dalam hal ini variabel dalam penelitian pada dasarnya harus diperjelas dan didefinisikan dengan rinci supaya data yang diperoleh secara lebih rinci (Azwar, 2017) Definisi operasional dilakukan dengan tujuan agar dapat

diterima secara jelas serta objektif (Azwar, 2011)

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah permasalahan yang sering dialami oleh karyawan. Permasalahan yang sering dialami meliputi banyaknya tekanan pekerjaan, waktu terbatas dalam mengerjakan pekerjaan dan lingkungan yang kurang menyenangkan. Stres kerja disini akan di ungkap menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek stres kerja yang meliputi aspek fisiologis, psikologis dan perilaku Beehr (2014).

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula stres kerja. Begitu sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah juga stres kerja.

2. Shift Kerja

Shift kerja merupakan peraturan waktu jam kerja yang dibagi menjadi beberapa bagian yaitu pagi, siang dan malam. Peraturan tersebut dilakukan diluar jam pekerjaan aslinya dan sebagai tambahan waktu waktu jam kerja.

Shift kerja disini akan diungkap menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek shift kerja yang meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek kinerja, dan aspek domestik (Maurits & Widodo, 2008)

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula shift kerja. Begitu pula sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah juga shift kerja.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah umum yang didalamnya terdapat subjek dengan kriteria serta karakteristik tertentu menurut peneliti untuk selanjutnya diambil kesimpulan Sugiyono (2014). Kriteria populasi dalam penelitian inti adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Distributor Center Semarang. Jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini

sebanyak 285 Karyawan. Berikut rincian jumlah populasi karyawan di PT. Indomarco Primatama *Distributor Center Semarang*

Tabel 1. Rincian Data Karyawan PT. Indomarco Primatama Distributor Center Semarang

No.	Bagian Gudang	Total
1.	Koordinator	27
2.	ZONA 4	14
3.	ZONA 1 & 8	14
4.	ZONA 6	12
5.	ZONA 14	7
6.	ZONA 3 & 5	15
7.	ZONA 7	13
8.	ZONA 15 & 16	14
9.	ZONA 2	8
10.	DRIVER	16
11.	POLISI STORAGE	2
12.	KOOR. KL	11
13.	KURIR & KARTON	30
14.	SPB ZONA 1 & 8	6
15.	SPB ZONA 9,10,11	6
16.	SPB Zona 4	6
17.	SPB ZONA 3 & 5	4
18.	SPB ZONA 6,7 & 14	6
19.	SPB ZONA 12,13,02,15,16	10
20.	PEMISAH	4
21.	OVER STOCK	15
22.	RANGER	8
23.	HAM	4
24.	ZONA BULKY KARTON	33
	Jumlah	285

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi begitu juga sebaliknya. Terlepas pada bagian tersebut dapat sesuai untuk mewakili karakteristik populasi secara lengkap atau tidak. Mengenai hadirnya sampel yang baik juga bergantung dari ciri karakteristik yang ditampilkan oleh sampel telah sesuai dengan ciri populasinya Azwar (2017). Sampel

dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT. Indomarco Prismatama *Distributor Center* Semarang sejumlah 161 dari 165. Akan tetapi, empat subjek tersebut tidak menjawab karena keterbatasan waktu.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yaitu teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian Sugiyono, (2015).

Penelitian ini menggunakan *cluster random sampling* adalah melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti pada penelitian ini yaitu menggunakan metode skala. Skala merupakan suatu wadah yang berisi berbagai pernyataan guna mengungkap fakta tertentu melalui respon-respon yang ditimbulkan dari pertanyaan Azwar (2012).

1. Skala Stres Kerja

Skala yang digunakan untuk mengungkap Stres Kerja pada karyawan yang disusun oleh peneliti terdiri dari 15 Aitem favorable dan 15 Aitem unfavorable berdasarkan aspek stres kerja yaitu Aspek Fisiologis; Aspek Psikologis; Aspek Perilaku. Skala stres kerja terdiri dari pertanyaan yang mendukung (*Favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*Unfavorable*). Setiap aitem terdiri dari empat alternative jawaban yaitu sangat sesuai (SS). Sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 2. Blue Print Skala Stres Kerja

No.	Aspek-Aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aspek Fisiologis	5	5	10
2.	Aspek Psikologis	5	5	10
3.	Aspek Fisik	5	5	10
	Total	15	15	30

2. Skala *Shift* Kerja

Skala *shift* kerja dalam penelitian ini disusun oleh berdasarkan aspek-aspek menurut (Maurits & Widodo, 2008) yang terdiri dari tiga aspek yaitu ; Aspek *Fisiologis*; Aspek *Psikologis*, Aspek Kinerja; Domestik Sosial. Skala *Shift* Kerja terdiri dari pertanyaan yang mendukung (*Favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*Unfavorable*). Setiap aitem terdiri dari empat alternative jawaban yaitu sangat sesuai (SS). Sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3. Blue Print Skala Shift Kerja

No.	Aspek-Aspek	Butir Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aspek Fisiologis	5	5	10
2.	Aspek Psikologis	5	5	10
3.	Aspek Kinerja	5	5	10
4.	Domestik Sosial	5	5	10
	Total	20	20	40

E. Validitas, Uji Daya dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas memiliki arti sejauh mana kecermatan suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran tersebut dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data secara akurat dan memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran yang dikehendaki. (Azwar, 2017)

Validitas ini menggunakan validitas konten atau validitas isi yang

mana validitas tersebut menunjukkan sejauh mana aitem-aitem yang disusun dalam suatu alat ukur mencakup semua dari isi yang diukur oleh suatu alat ukur. Validitas ini adalah penggunaan instrument penelitian akan melalui proses analisis rasional (*Profesional Judgement*). *Profesional Judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem atau daya deskriminasi aitem mengacu kepada sejauh mana kemampuan instrument penelitian mampu membedakan antar kelompok pada sampel penelitian yang hendak diukur (Azwar, 2017) pemilihan aitem dilakukan untuk mengoptimalkan suatu alat ukur tersebut. Indeks daya deskriminasi aitem adalah bagian penting dalam fase yang mengukur tingkat konsistensi dari aitem dengan fungsi skala secara menyeluruh (Azwar, 2017). Pemilihan aitem berdasarkan kriteria yaitu berupa korelasi aitem total dengan batasan $r_{ix} \geq 0,30$ yang berarti jika suatu aitem berada dalam kriteria tersebut dapat dikatakan sebagai kriteria aitem yang artinya memiliki daya beda memuaskan. Aitem yang belum memenuhi kriteria dari jumlah yang diinginkan maka akan dapat dipertimbangkan dengan menurunkan batasan kriteria menjadi 0,25 (Azwar, 2017) Uji daya beda aitem dalam penelitian ini dihitung dengan Teknik korelasi *product moment* dengan bantuan analisis program SPSS (*statistical Packages for Social Science*).

3. Reliabilitas

Reliabilitas digambarkan sebagai konsistensi dan sejauh mana alat tes tersebut dapat akurat dan apabila dilakukan berulang kali pengukuran menghasilkan data yang relative sama (Sugiyono, 2014). Koefisien reliabilitas berada pada angka 0 sampai 1,00, tetapi jarang dijumpai koefisien sebesar 1,00. Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisis Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 2.1 (Azwar, 2015)

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengorganisasian sebuah data yang diperoleh dan dikelola untuk diberikan informasi kepada orang banyak dan membuat sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2014). Penelitian ini memanfaatkan teknik analisis data yaitu korelasi *kendall tau* untuk mendapatkan informasi terkait hubungan antara stress kerja dengan shift kerja. Data diolah menggunakan SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 26.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian merupakan tahapan awal yang perlu dilakukan sebelum pelaksanaan penelitian, guna mempersiapkan hal-hal yang berkenaan dengan jalanya proses penelitian. Tempat menjadi tahapan pertama yang perlu ditentukan dalam sebuah penelitian. Lokasi penelitian bertempat di PT. Indomarco Prismatama yang berada di Jl. Industri Tugu I Kav. 2-4 Kawasan Industri Tugu Wijayakusuma Randugarut, Tugu, Semarang 50010. PT. Indomarco Prismatama bagian *Distributor Center* memiliki 3 bagian yang terdiri dari *Storage*, *PSP* dan *Issuing Delivery*. Peneliti memilih PT. Indomarco Prismatama bagian *Distributor Center* sebagai lokasi penelitian atas dasar beberapa pertimbangan :

- a. Penelitian ini mengenai Shift Kerja dan Stres kerja pada karyawan yang belum pernah dilakukan di Unissula.
- b. Karakteristik subjek yang diteliti sesuai dengan syarat yang ditentukan pada penelitian ini.
- c. Mendapatkan izin dari pihak PT. Indomarco Prismatama bagian *Distributor Center* Semarang untuk melakukan penelitian.

Tahapan selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah mencari teori-teori yang digunakan sebagai landasan pendukung penelitian dan mencari kelengkapan data termasuk jumlah keseluruhan anggota karyawan dibagian *Distributor Center* untuk menentukan jumlah populasi dan sampel yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian perlu dilakukan guna mempersiapkan secara serius selama proses penelitian tersebut berjalan. Hal ini dilakukan agar penelitian dapat berjalan dengan lancar dan meminimalisir terjadinya kesalahan. Persiapan dalam penelitian ini meliputi persiapan perizinan, penyusunan alat ukur, melakukan uji coba penelitian dan pelaksanaan proses penelitian.

a. Persiapan Perizinan Penelitian

Sebelum melakukan proses penelitian, hal utama yang perlu dipersiapkan oleh peneliti adalah bagian perizinan yang meliputi surat izin kepada pihak terkait selama jalannya proses penelitian yaitu :

- 1) Tahapan awal peneliti mengajukan permohonan wawancara kepada Fakultas Psikologi UNISSULA yang ditujukan kepada PT. Indomarco Primatama bagian Distributor Center Semarang. Selanjutnya, peneliti mengajukan surat pengantar penelitian kepada Wakil Dekan I Fakultas Psikologi UNISSULA dengan nomor 329/C.1/Psi-SA/IV/2021
- 2) Peneliti selanjutnya mendapatkan surat keterangan pelaksanaan penelitian dan peneliti dapat melaksanakan penelitian.

b. Penyusunan Alat Ukur

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan skala atau alat ukur. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator yang merupakan bagian dari penjelasan aspek suatu variabel yang dijelaskan menjadi susunan aitem atau pernyataan. Penyusunan skala dilakukan guna mempermudah dalam mengumpulkan data penelitian. Skala yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu meliputi skala shift kerja dan skala stres kerja.

Bagian dari setiap skala meliputi aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Penjelasan dari item *favorable* merupakan pernyataan yang mendukung dari aspek yang digunakan, sedangkan aitem *unfavorable* merupakan kebalikan dari *favorable* yang berarti yang tidak mendukung dari aspek yang digunakan.

Skala yang digunakan pada aitem *favorable* dan *unfavorable* meliputi empat alternative jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian aitem *favorable* menggunakan skor dengan rentang angka 1-4, dengan ketentuan pemberian skor 4, jika responden memberikan jawaban Sangat Sesuai (SS), diberikan skor 3, jika responden memberikan jawaban Sesuai (S) diberikan skor 2 jika responden memberikan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan diberikan skor 1 jika responden memberikan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan penilaian bagi aitem *unfavorable* menggunakan skor dengan rentang angka 1-4 dengan pemberian skor 1 pada pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), pemberian skor 2 pada pilihan jawaban Sesuai (S), pemberian skor 3 pada pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS) dan pemberian skor 4 apabila pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Skala Shift Kerja

Penyusunan skala shift kerja didasarkan pada aspek-aspek menurut (Maurits & Widodo, 2008) yang terdiri dari empat aspek yaitu ; Aspek *Fisiologis*; Aspek *Psikologis*, Aspek Kinerja; Domestik Sosial. Skala Shift kerja terdiri dari 40 aitem meliputi 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Sebaran aitem skala perilaku konsumtif sebagai :

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Shift Kerja

No.	Aspek-aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Aspek Fisiologis	1,9,17,25,33	2,10,18,26,34	10
2.	Aspek Psikologis	3,11,19,27,35	4,12,20,28,36	10
3.	Aspek Kinerja	5,13,21,29,37	6,14,22,30,38	10
4.	Domestik Sosial	7,15,23,31,39	8,16,24,32,40	10
	Total	20	20	40

2) Skala Stres Kerja

Skala Stres Kerja disusun berdasarkan aspek-aspek Stres Kerja yang dikemukakan oleh (Beehr, 2014) yang terdiri tiga aspek yaitu Aspek Fisiologis; Aspek Psikologis; Aspek Perilaku. Skala Stres Kerja memiliki jumlah aitem sebanyak 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan aitem *unfavorable* yang terdiri dari 15 aitem. Sebaran aitem Stres Kerja sebagai berikut :

Tabel 5. Sebaran Skala Stres Kerja

No.	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Aspek Fisiologis	1,7,13,19,25	2,8,14,20,26	10
2.	Aspek Psikologis	3,9,15,21,27	4,10,16,22,28	10
3.	Aspek Perilaku	5,11,17,23,29	6,12,18,24,30	10
	Total	15	15	30

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur memiliki tujuan untuk mengukur serta mengetahui reliabilitas dan daya beda aitem. Uji coba dilaksanakan pada hari Senin 18 April 2021 melalui media *Google Form* yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Indomarco Primatama Bagian *Distributor Center* melalui *Personal Chat* dan *Group Whatsapp* sehingga mendapatkan responden sebanyak 285 karyawan.

Adapun rincian uji coba adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Data Karyawan

No.	Bagian Gudang	Total
1.	Koordinator	27
2.	ZONA 4	14
3.	ZONA 1 & 8	14
4.	ZONA 6	12
5.	ZONA 14	7
6.	ZONA 3 & 5	15
7.	ZONA 7	13
8.	ZONA 15 & 16	14
9.	ZONA 2	8
10.	DRIVER	16
11.	POLISI STORAGE	2
12.	KOOR. KL	11
13.	KURIR & KARTON	30
14.	SPB ZONA 1 & 8	6
15.	SPB ZONA 9,10,11	6
16.	SPB Zona 4	6
17.	SPB ZONA 3 & 5	4
18.	SPB ZONA 6,7 & 14	6
19.	SPB ZONA 12,13,02,15,16	10
20.	PEMISAH	4
21.	OVER STOCK	15
22.	RANGER	8
23.	HAM	4
24.	ZONA BULKY KARTON	33
Jumlah		285

Langkah selanjutnya adalah mengecek skala yang telah terkumpul dengan memberi skor sesuai dengan prosedur dan analisis menggunakan SPSS versi 26.

3. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Selanjutnya data yang diperoleh ditabulasi dan diolah menggunakan SPSS versi 26 yang bertujuan untuk mengetahui reliabilitas dan daya beda aitem. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada hari Minggu tanggal 4 Juli 2021. Batas daya beda minimum digunakan sebagai aturan untuk menentukan aitem valid atau tidak valid yang digunakan peneliti yaitu

0,30. Diperoleh melalui analisis *product moment* dengan SPSS versi 26. Berikut ini pemaparan hasil uji daya beda dan reliabilitas aitem :

1) Skala Stres Kerja

Berdasarkan perhitungan dari uji daya beda aitem yang dilakukan pada skala stres kerja dengan jumlah 30 aitem, diperoleh sebanyak 28 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi dan berkisar antara 0,305 sampai 0,600 dan daya beda rendah dari 2 Aitem berkisar antara 0,007 sampai 0,284 Koefisien *alpha Cronbach* sebesar 0,878 oleh karena itu skala Stres Kerja dinyatakan reliabel. Pemaparan daya beda aitem skala stres kerja sebagai berikut :

Tabel 7. Sebaran Daya Beda Aitem Skala Stres Kerja

No.	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Aspek Fisiologis	1*,7,13,19,25	2,8,14,20,26	10
2.	Aspek Psikologis	3,9,15,21,27	4,10,16,22,28	10
3.	Aspek Perilaku	5,11,17,23,29	6,12,18,24*,30	10
Total		15	15	30

Keterangan : * aitem dengan daya beda rendah

2) Skala Shift Kerja

Berdasarkan perhitungan dari uji daya beda aitem yang dilakukan pada skala shift kerja dengan jumlah 40 aitem, diperoleh sebanyak 33 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi dan berkisar antara 0,321 sampai 0,628 dan daya beda rendah dari 7 aitem berkisar antara 0,015 sampai 0,275. Koefisien *alpha Cronbach* sebesar 0,896. Oleh karena itu skala shift kerja dinyatakan reliabel. Sebaran daya beda aitem skala shift kerja sebagai berikut :

Tabel 8. Sebaran Daya Beda Aitem Skala Shift Kerja

No.	Aspek-aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Aspek Fisiologis	1,9,17,25,33	2,10*,18,26,34	10
2.	Aspek Psikologis	3,11,19,27,35	4,12,20,28,36	10
3.	Aspek Kinerja	5,13,21,29,37	6,14,22*,30*,38*	10
4.	Domestik Sosial	7,15,23,31,39	8*,16*,24*,32,40	10
Total		20	20	40

Keterangan : * aitem dengan daya beda rendah

4. Penomoran Ulang

Penomoran ulang uji daya beda aitem dilakukan untuk menyusun kembali aitem dengan nomor urut baru. Aitem dengan daya beda rendah dihilangkan, sedangkan aitem dengan uji daya beda tinggi digunakan untuk pelaksanaan penelitian. Berikut susunan penomoran ulang skala stres kerja dan shift kerja.

Tabel 9. Penomoran Ulang Skala Stres Kerja

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Aspek Fisiologis	7(6),13(12), 19(18),25(23)	2(1),8(7),14(13), 20(19),26(24)	9
2.	Aspek Psikologis	3(2),9(8),15(14), 21(20),27(25)	4(3),10(9),16(15), 22(21),28(26)	10
3.	Aspek Perilaku	5(4),11(10),17(16) 23(22),29(27)	6(5),12(11), 18(17),30(28)	10
Total		14	14	28

Tabel 10. Penomoran Ulang Skala Shift Kerja

No.	Aspek-aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Aspek Fisiologis	1,9(8),17(14), 25(20),33(27)	2,18(15),26(21), 34(28)	10
2.	Aspek Psikologis	3,11(9),19(16), 27(22),35(29)	4,12(10),20(17) 28(23),36(30)	10
3.	Aspek Kinerja	5,13(11),21(18),	6,14(12),	3
4.	Domestik Sosial	29(24),37(31) 7,15(13),23(19), 31(25),39(32)	32(26),40(33)	10
Total		20	13	33

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada hari Selasa, 6 Juli 2021 sampai dengan hari Senin Tanggal 12 Juli 2021. Penelitian ini menggunakan teknik cluster random sampling yaitu suatu teknik pengambilan sampel dengan membagi populasi menjadi beberapa kelompok yang terpisah. Kelompok yang dimaksud yaitu karyawan di bagian *Distributor Center (Storage, Psp. Issuing Delivery)*. Penelitian ini dilakukan peneliti melalui media *Google Form* yang dibagikan kepada seluruh Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian *Distributor Center* melalui *Personal chat dan Group WhatsApp*. Hasil dari penyebaran skala ini mendapatkan sample sebanyak 161 dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 11. Data Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Distributor Center

No.	Bagian Gudang	Total
1.	<i>Storage</i>	50
2.	<i>PSP</i>	51
3.	<i>Issuing Delivery</i>	60
	Total	161

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Data yang diperoleh dari hasil pelaksanaan penelitian diolah untuk melakukan uji asumsi menggunakan SPSS Versi 26.

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z*. Data dinyatakan normal apabila berada dalam angka ($p > 0,05$), namun apabila nilai menunjukkan ($p < 0,05$) maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Hal ini disebabkan oleh adanya data ekstrim pada hasil data yang diperoleh peneliti.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std. Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket.
Stres Kerja	60,83	2,148	0,314	0,000	<0,05	Tidak Normal
Shift Kerja	80,76	1,986	0,297	0,000	<0,05	Tidak Normal

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan linier antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan F_{linier} , jika data memiliki signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan linier. Hasil uji linieritas antara variabel Stres Kerja dengan Shift Kerja memperoleh F_{linier} sebesar 2,423 dengan taraf signifikansi $p=0,122$ ($p>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel Stres Kerja dengan Shift Kerja tidak memiliki hubungan yang linier.

2. Uji Hipotesis

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Kendall's tau* dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Stres Kerja dengan Shift Kerja. Berdasarkan hasil uji korelasi dalam penelitian ini diketahui bahwa $r_{xy}= 0,136$ dengan $p=0,042$ ($p<0,05$). Dari hasil yang di dapatkan menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Stres Kerja dengan Shift Kerja, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ini diterima.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian dijelaskan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai gambaran skor maupun hasil dari kelompok subjek yang dikenakan dalam penelitian dan dijadikan sebagai penjelasan dari keadaan subjek sebagai atribut yang dipakai dalam penelitian. Pendeskripsian data dalam penelitian ini adalah menggunakan

kategorisasi dengan model distribusi normal. Tujuan dari penggunaan kategorisasi subjek adalah untuk menempatkan subjek dengan pengelompokan yang bertingkat berdasarkan atribut penelitian yang digunakan. (Azwar, 2012). Norma kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 13. Norma Kategori Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,8 \delta < X \leq \mu + 3 \delta$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,6 \delta < X \leq \mu + 1,8 \delta$	Tinggi
$\mu - 0,6 \delta < X \leq \mu + 0,6 \delta$	Sedang
$\mu - 1,8 \delta < X \leq \mu - 0,6 \delta$	Rendah
$\mu - 3 \delta < X \leq \mu - 1,8 \delta$	Sangat Rendah

$\mu = \text{Mean}$ hipotetik $\delta = \text{Standar Deviasi Hipotetik}$ $X = \text{Skor yang diperoleh}$

1. Deskriptif Data Skala Stres Kerja

Skala stres kerja terdiri dari 28 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi dan masing-masing aitem diberi rentang skor antara 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh subjek pada skala stres kerja adalah 28 yang diperoleh dari (28×1) dan skor maksimum adalah 112 yang diperoleh dari (28×4) . *Mean* hipotetik sebesar 70 berasal dari $((112+28) : 2)$. Rentang skor skala terbesar yaitu 84 yang diperoleh dari $(112-28)$ yang dibagi menjadi satuan deviasi standar, sehingga memperoleh nilai standar deviasi sebesar 14 yang berasal dari $((112-28) : 6)$.

Deskripsi skor stres kerja berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh skor minimum empiric sebesar 54, skor maksimum empiric 77, mean empiric sebesar 60,83 dan standardeviasi empiric sebesar 2,148 berikut penjabaran skor skala stres kerja.

Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja

	<i>Empirik</i>	<i>Hipotetik</i>
Skor Minimum	54	28
Skor Maksimum	77	112
Mean (M)	60,83	70
Standar Deviasi (SD)	2,148	14

Berdasarkan mean empirik yang tertera pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa rentang skor subjek berada dalam kategori sedang yaitu sebesar 60,83. Adapun deskripsi data variabel stres kerja secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Norma Kategori Skor Skala Stres Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
$100,24 < X \leq 112$	Sangat Tinggi	0	0
$80,08 < X \leq 100,24$	Tinggi	0	0
$59,92 < X \leq 80,08$	Sedang	153	95%
$39,76 < X \leq 59,92$	Rendah	8	5%
$28 < X \leq 39,76$	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa subjek dengan stres kerja kategori sedang sebanyak 153 orang atau sebesar 95% dan kategori rendah sebanyak 8 subjek atau sebesar 5%. Sedangkan tidak ada subjek yang berada pada kategori sangat tinggi, tinggi dan sangat rendah. Deskripsi norma kategori data variabel stres kerja dalam gambar 1.



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja

2. Deskripsi Data Skor Skala Shift Kerja

Skala shift kerja terdiri dari 33 aitem berdaya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi skor 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh subjek pada skala shift kerja yaitu 33 berasal dari (33×1) dan memiliki skor maksimum 132 berasal dari (33×4) . Mean hipotetik sebesar 82,5 berasal dari $(132 + 33) : 2$. Rentang skor skala terbesar yaitu 99 diperoleh dari $(132 - 33)$ yang dibagi 5 menjadi satuan deviasi standar, oleh karena itu memperoleh hasil standar deviasi sebesar 16,5 diperoleh dari $(132 - 33) : 6$.

Deskripsi skor shift kerja berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor minimum empirik sebesar 74, skor maksimum empirik 88, mean empirik sebesar 80,76 dan standar deviasi empirik sebesar 1,986. Berikut penjabaran skor shift kerja :

Tabel 16. Deskripsi Skor Skala Shift Kerja

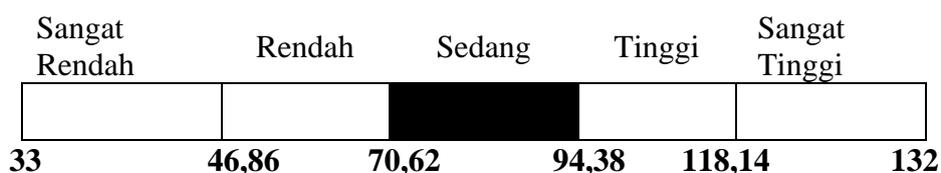
	<i>Empirik</i>	<i>Hipotetik</i>
Skor Minimum	74	33
Skor Maksimum	88	132
Mean (M)	80,76	82,5
Standar Deviasi (SD)	1,986	16,5

Berdasarkan mean empirik yang tertera pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa rentang skor subjek berada dalam kategori sedang yaitu sebesar 80,76. Adapun deskripsi data variabel shift kerja secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Norma Kategorisasi Skor Skala Shift Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
$118,14 < X < 132$	Sangat Tinggi	0	0
$94,38 < X \leq 118,14$	Tinggi	0	0
$70,62 < X \leq 94,38$	Sedang	161	100%
$46,86 < X \leq 70,62$	Rendah	0	0
$33 < X \leq 46,86$	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh subjek yang berjumlah 161 orang berada pada kategori sedang untuk variable shift kerja atau sebesar 100%. Sedangkan tidak ada subjek yang berada pada kategori sangat tinggi, tinggi, rendah dan sangat rendah. Deskripsi norma kategori data variabel shift kerja dalam gambar 2.



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Shift Kerja

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan shift kerja pada karyawan PT. Indomarco Prismatama *Distributor Center* Semarang. Uji hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan shift kerja pada karyawan PT. Indomarco Prismatama bagian *Distributor Center*. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $r_{xy} = 0,136$ dengan $p = 0,042$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dengan shift kerja, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Sumbangan efektif yang diperoleh pada variabel shift kerja sebesar 1,5% terhadap stres kerja yang diperoleh dari R square yaitu 0,015 sedangkan 98,5% stres kerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil penelitian tersebut memperkuat temuan dari Ekaningtyas (2016) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan ($p = 0,000$; $p < 0,05$) antara shift kerja dan stres kerja pada karyawan bagian operator di SBU Baratan Jember dengan variabel sistem shift kerja memiliki kontribusi sebesar 75,4% dengan arah positif mempengaruhi variabel stres kerja. Selain itu, Sitorus (2017) juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada pekerja operator DCS bagian produksi PT. Toba Pulp Lestari Tbk 2017 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Penelitian serupa juga telah dilakukan pada 250 orang karyawan bagian operation Pt. Newmont Nusa Tenggara, Sumbawa Barat yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara shift kerja dengan stres kerja (Firmana & Hariyono, 2011).

Hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada penelitian ini dengan subjek sejumlah 161 orang karyawan PT. Indomarco Prismatama *Distributor Center* Semarang memiliki hubungan positif yang dapat dibuktikan dengan kategorisasi data pada variabel shift kerja dimana seluruh subjek yang berjumlah 161 karyawan berada

pada kategori sedang dengan mean empirik 80,76. Selain itu, kategorisasi pada variabel stres kerja menunjukkan sebanyak 153 karyawan atau sebesar 95% dari keseluruhan sampel penelitian berada pada kategori sedang yaitu dengan mean empirik 60,83 sedangkan 5% sisanya yang berjumlah 8 orang berada pada kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut berjalan seiringan dimana hampir seluruh subjek penelitian memiliki tingkat stres kerja dan shift kerja yang sama-sama sedang.

Pengaruh shift kerja terhadap stres kerja menurut Harada et al., (2005) adalah jumlah item stres dalam kondisi yang tidak menguntungkan secara signifikan yang dimiliki oleh pekerja shift dibandingkan dengan pekerja biasa non-shift. Hal tersebut bisa dilihat dari mantan pekerja shift yang mengalami stres fisik dan mental yang lebih besar. Shift dan kerja malam merupakan sumber dari stres, dikarenakan kerja shift menentang sistem tersebut dan konflik ini menciptakan beberapa masalah fisiologis, psikologis dan psikososial untuk seseorang yang mengalami kerja shift. Konflik tersebut membuktikan bahwa sistem shift kerja mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Sistem tiga shift pada perusahaan dapat meningkatkan stres kerja dan kontrol pekerjaan rendah pada pekerja shift.

Perusahaan yang dijadikan tempat penelitian ini memiliki pembagian shift yang dimulai dari pukul 07.00-15.00, 14.00-22.00, selanjutnya 22.00-06.00 WIB. Pergantian shift biasanya diberikan jeda libur terlebih dahulu ketika akan memasuki shift yang baru, akan tetapi dalam perusahaan ini terkadang tidak ada sistem jeda untuk pergantian shift. Walaupun begitu, subjek pada penelitian ini memiliki tingkat shift kerja dengan kepadatan yang sedang yang kemungkinan besar terjadi karena mereka telah terbiasa dengan sistem yang diterapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, tingkat stres yang sebagian besar mereka alami juga dalam kategori sedang yang seiringan dengan tingkat kepadatan shift kerja yang juga sedang.

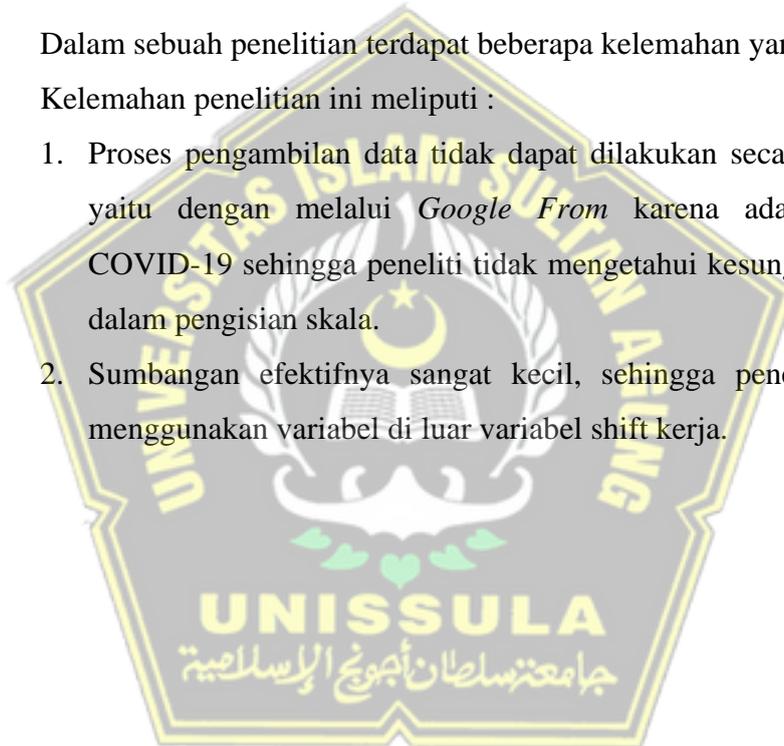
Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara shift kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Indomarco Prismatama bagian *Distributor Center* Semarang yang artinya semakin padat pembagian shift kerja maka semakin tinggi stres kerja dan sebaliknya semakin longgar pembagian shift maka semakin rendah stres kerja.

E. Kelemahan Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa kelemahan yang terjadi.

Kelemahan penelitian ini meliputi :

1. Proses pengambilan data tidak dapat dilakukan secara tatap muka yaitu dengan melalui *Google Form* karena adanya pandemi COVID-19 sehingga peneliti tidak mengetahui kesungguhan subjek dalam pengisian skala.
2. Sumbangan efektifnya sangat kecil, sehingga peneliti lain bisa menggunakan variabel di luar variabel shift kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang diperoleh dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara shift kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Indomarco Prismatama *Distributor Center* Semarang dengan nilai $r_{xy} = 0,136$ dan $p = 0,042$ ($p < 0,05$) yang artinya semakin padat pembagian shift kerja maka semakin tinggi stres kerja dan sebaliknya semakin longgar pembagian shift maka semakin rendah stres kerja maka hipotesis penelitian ini dinyatakan diterima. Sumbangan efektif shift kerja terhadap stres kerja sebesar 1,5% sedangkan 98,5% stres kerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti, berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti mengharapkan pada penelitian selanjutnya, mungkin penelitian ini perlu berhati-hati mengingat dalam pembuatan aitem dan skala menjadikan hasil tidak linier.
2. Bagi Karyawan
Untuk meminimalisir stress dalam bekerja dengan lebih memperhatikan kondisi perilaku keseharian dalam menjalankan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G., & Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1), 121–131.
- Anoraga, P., & Suyati, S. (1995). *Perilaku keorganisasian*. Bandung: Dunia Pustaka Jaya.
- Attwood, D. A., Deep, J. M., & Danz-Reece, M. E. (2004). *Ergonomic solutions for the process industries*. Amsterdam: Elsevier.
- Azwar, S. (2011). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (Edisi II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Dasar-dasar psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi (Edisi II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beehr, T. A. (2014). *Psychological stress in the workplace (psychology revivals)*. Oxfordshire: Routledge.
- Diahsari, E. Y. (2001). Kontribusi stres pada produktivitas kerja. *Anima Indonesian Psychological journal*. 4(16). 360–371.
- Ekaningtyas, S. W. (2016). Pengaruh sistem shift kerja terhadap stres kerja karyawan bagian operator di SPBU baratan jember. Skripsi. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri Jember*. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/78603>
- Firmana, A., & Hariyono, W. (2011). Hubungan shift kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian operation pt. newmont nusa tenggara di kabupaten sumbawa barat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 5(1), 41–44. <https://doi.org/10.12928/kesmas.v5i1.1086>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia & sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPF Publisher
- Harada, H., Suwazono, Y., Sakata, K., Okubo, Y., Oishi, M., Uetani, M., Kobayashi, E., & Nogawa, K. (2005). Three-shift sistem increases job-related stress in Japanese workers. *Journal of Occupational Health*, 47(5), 397–404. <https://doi.org/10.1539/joh.47.397>
- Irianti, L., Geovania, A., & Iridiastadi, H. (2017). Pengaruh shift kerja terhadap

- kelelahan dan performansi pengendali kereta api indonesia. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 6(2), 79. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v6i2.2656.79-92>
- K, M. S. (2011). *Selintas tentang kelelahan kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Kroll, R. (2010). *Evaluation of the effects of shift work assignment: A survey of motivation in police officers*. New York: University of New York Publisher
- Lestari, Y. E., Bukhori, M., & Fathorrahman. (2020). Pengaruh shift kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. liku telaga gresik. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 16(1), 208–230.
- Losyk, B. (2007). *Kendalikan stres anda*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mamusung, N., Kawatu, P., & Sumampouw, O. (2019). Hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada petugas karcis parkir kawasan mega mas kota manado. *E-Journal Kesmas Unsrat*. 7(1), 97–99.
- Maurits, L. S., & Widodo, I. D. (2008). Faktor dan penjadualan shift kerja. *Teknoin Jurnal Teknologi Industri*. 13(2). 18–22.
- Moorhead, G., & Griffin, W. R. (2013). *Perilaku organisasi : Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Press
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Klaten: PT Intan Sejati.
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis work family conflict, stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda pada yayasan compassion east indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 33–46. [https://doi.org/10.1016/s0016-0032\(42\)90349-1](https://doi.org/10.1016/s0016-0032(42)90349-1)
- Safrizal, Helmi B. A. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 69–78.
- Santrock, J. W. (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup Jilid 1*. Erlangga.
- Setyorini, W., Bakhtiar, & Puryadi, A. (2018). Analisis pengaruh waktu shift terhadap produktivitas karyawan pada spbu pt. Bhakti 64.741.03 pertamina jl. Pakunegara no. 17 pangkalan bun. *Magenta Journal*. 7(1) 1–7.
- Sitorus, C. I. (2017). Hubungan shift kerja dengan stres kerja pada karyawan

bagian operator dcs departement produksi pt toba pulp lestari, tbk. tahun 2017. Skripsi. *Fakultas Kesehatan Masyarakat*. Universitas Sumatera Utara. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/1690>

Srivastava, U. R. (2010). Shift work related to stress, health and mood states: A study of dairy workers. *Journal of Health Management*, 12(2), 173–200. <https://doi.org/10.1177/097206341001200205>

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

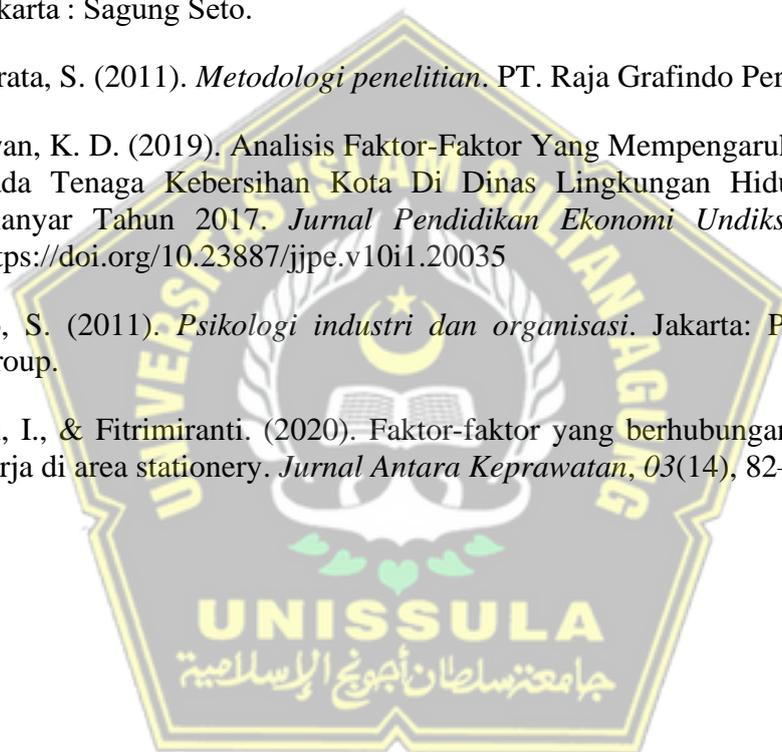
Suma'mur. (1984). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES)*. Jakarta : Sagung Seto.

Suryabrata, S. (2011). *Metodologi penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.

Suryawan, K. D. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Tenaga Kebersihan Kota Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20035>

Wijono, S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.

Yuliani, I., & Fitri Miranti. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja di area stationery. *Jurnal Antara Keprawatan*, 03(14), 82–98.



LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

SKALA UJI COBA

A-1 Skala Uji Coba Stres Kerja
A-2 Skala Uji Coba Shift Kerja



SKALA PSIKOLOGI



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2021

SKALA PENELITIAN

Saudara/I yang kami hormati, mohon kiranya saudara/I berkenan untuk mengisi skala dibawah ini. Skala ini disebarakan dalam rangka pengerjaan tugas akhir (skripsi). Saudara/i dipersilahkan untuk memilih jawaban yang dirasa paling cocok atau sesuai dengan keadaan saudara/i saat ini. Perlu diketahui bahwa dalam pengisian skala ini tidak ada jawaban benar maupun salah pada setiap pernyataan yang diajukan. Oleh karena itu, saudara/i dimohon untuk mengisi skala ini dengan keadaan yang sebenarnya.

Perlu diketahui juga bahwa kerahasiaan data diri saudara dalam mengisi skala ini akan terjamin. Nama responden dan identitas diri yang disertakan dalam skala ini tidak akan tersebar ke pihak yang tidak berkepentingan. Skala ini dibuat murni untuk kepentingan akademik. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan saudara untuk mengisi skala ini. Atas kesediaan waktu dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.



Hormat saya,

IDENTITAS DIRI

Nama :
Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Pada buku kuesioner ini terdapat 2 skala, yaitu skala 1 dan 2. Masing-masing skala terdiri dari sejumlah pernyataan. Bacalah pernyataan-pernyataan tersebut dengan teliti.
2. Beri tanda silang (X) pada pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Anda sesungguhnya, dengan cara mensilang pada salah satu pilihan jawaban yang berada disebelah kanan, sebagai berikut.

SS : Bila pernyataan tersebut **SANGAT SESUAI** dengan diri Anda

S : Bila Pernyataan tersebut **SESUAI** dengan diri Anda

TS : Bila pernyataan tersebut **TIDAK SESUAI** dengan diri Anda

STS : Bila pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan diri Anda

Contoh :

Cara Menjawab

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang ketika mendapatkan teman baru disekolah		X		

Jika ingin mengganti jawaban

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang ketika mendapatkan teman baru disekolah		X		

3. Usahakan untuk tidak melewati satu nomor pun dalam memberi jawaban pada pertanyaan-pertanyaan ini.

SELAMAT MENGERJAKAN

A-1 Skala Uji Coba Stres Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya langsung sesak nafas ketika banyak pekerjaan yang menumpuk				
2.	Tekanan darah saya tidak naik meskipun banyak pekerjaan				
3.	Saya mudah tersinggung ketika pimpinan menegur terkait pekerjaan				
4.	Saya tidak mudah marah jika ada rekan kerja yang suka mengadu pimpinan				
5.	Saya suka menunda pekerjaan				
6.	Saya tidak suka menunda pekerjaan meskipun pekerjaan banyak				
7.	Jika banyak pekerjaan saya merasa tekanan darah meningkat				
8.	Detak jantung saya biasa saja ketika bertemu diminta lembur lebih oleh pimpinan				
9.	Saya tidak percaya diri melakukan pekerjaan saat ini				
10.	Saya percaya diri bahwa pekerjaan yang banyak bisa terselesaikan				
11.	Saya kurang memiliki banyak waktu bersama rekan kerja				
12.	Pekerjaan yang terlalu banyak tidak menghalangi saya untuk bertemu dengan rekan kerja				
13.	Detak jantung saya meningkat cepat ketika pekerjaan mendekati target				
14.	Saya tidak pernah mengalami kesulitan tidur ketika dapat jadwal overtime				
15.	Saya lebih suka menarik diri daripada bergabung dengan rekan kerja				

16.	Apabila ada rekan kerja baru saya langsung akrab				
17.	Pekerjaan yang banyak menghalangi saya untuk berkumpul dengan rekan kerja				
18.	Nafsu makan saya biasa saja ketika banyak pekerjaan				
19.	Kepala saya terasa sakit ketika pekerjaan belum selesai sesuai deadline				
20.	Lingkungan pekerjaan yang kotor membuat saya mengalami sesak nafas				
21.	Saya marah ketika ada rekan kerja yang menegur				
22.	Ketika ada pimpinan yang menegur saya tidak mudah tersinggung				
23.	Saya tidak nafsu makan ketika banyak pekerjaan				
24.	Saya tidak peduli dengan permasalahan yang ada dipekerjaan				
25.	Saya mengalami kesulitan tidur ketika menghadapi event besar di perusahaan				
26.	Saya langsung pusing kepala ketika mendapatkan jadwal overtime				
27.	Saya cemas ketika melihat pekerjaan yang menumpuk				
28.	Saya tidak merasa cemas ketika menghadapi rapat bersama pimpinan				
29.	Saya tidak membutuhkan bantuan dari rekan kerja				
30.	Meskipun rekan kerja saya kurang menyenangkan, saya tetap bersikap biasa saja				

A-2 Skala Uji Coba Shift Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya kurang menerima sepenuh hati atas pembagian jadwal shift yang mendadak				
2.	Pembagian waktu shift yang sudah ditentukan oleh perusahaan membuat saya terbiasa dengan pola tidur saat ini				
3.	Saya tidak semangat ketika ada waktu overtime				
4.	Saya semangat bekerja meskipun waktu gaji masih lama				
5.	Saya kurang teliti membaca jadwal sehingga datang bekerja terlambat				
6.	Saya lebih berhat-hati dalam bekerja, karena banyaknya waktu				
7.	Saya merasa senang karena tetap dapat berinteraksi baik dengan keluarga dan tetangga meskipun pembagian shift saya tidak beraturan				
8.	Karena banyaknya waktu overtime, membuat saya tidak memiliki banyak waktu dirumah				
9.	Saya tidak bisa menyesuaikan jadwal overtime akibat pekerjaan yang banyak				
10.	Saya merasa sehat-sehat saja meskipun ada pembagian waktu kerja yang saya tempati				
11.	Saya tidak puas atas pencapaian selama bekerja di Perusahaan ini				
12.	Saya puas atas pencapaian selama bekerja di perusahaan ini				
13.	Pembagian shift yang mendadak membuat saya sering terlambat sehingga ditegur oleh pimpinan				
14.	Saya lebih teliti membaca jadwal agar tidak terlambat datang bekerja				

15.	Saya memberikan kasih sayang yang lebih kepada keluarga meskipun ada waktu overtime				
16.	Saya kurang memperhatikan keluarga dirumah akibat shift yang tidak beraturan				
17.	Kesehatan saya tidak stabil akibat banyaknya waktu overtime				
18.	Lambung saya sakit ketika menunda makan siang disaat pekerjaan belum selesai				
19.	Saya kurang berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan				
20.	Saya lebih teliti dalam melaksanakan pekerjaan				
21.	Pembagian shift overtime membuat saya mengantuk sehingga suka mengalami kecelakaan bekerja				
22.	Pembagian shift yang sesuai membuat saya tepat waktu dalam bekerja				
23.	Saya gembira saat melakukan panggilan suara atau video disela-sela pekerjaan overtime				
24.	Saya merasa sedih tidak selalu berada disisi keluarga saat dibutuhkan karena jadwal shift yang tidak beraturan				
25.	Saya tidak dapat menahan rasa lapar ketika pekerjaan belum selesai				
26.	Saya berangkat kerja tepat waktu karena jadwal shift yang sudah ditentukan oleh perusahaan				
27.	Saya tidak puas dengan gaji diperusahaan ini				
28.	Saya puas dengan pendapatan gaji di perusahaan ini				
29.	Saya suka meminta pembagian jadwal terhadap pimpinan				
30.	Saya tetap berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan meskipun pekerjaan dalam kondisi lelah				
31.	Pembagian waktu overtime membuat saya tetap melakukan interaksi dengan keluarga walaupun				

	secara online				
32.	Saya kesal ketika tidak dapat menghadiri sebuah acara karena tidak sesuai dengan jadwal shift				
33.	Saya tidak dapat menyesuaikan pola tidur ketika ada waktu overtime				
34.	Pembagian jadwal overtime membuat saya bisa mengatur pola tidur				
35.	Kondisi yang lelah membuat saya tidak semangat bekerja				
36.	Saya semangat bekerja meskipun badan saya lelah				
37.	Saya sering mengalami kesalahan dalam bekerja akibat pembagian shift overtime yang mendadak				
38.	Pembagian shift overtime membuat saya harus lebih berhati-hati agar tidak terjadi kecelakaan dalam bekerja				
39.	Saya merasa senang ketika datang ke sebuah acara yang diadakan kerabat saat tidak ada waktu overtime				
40.	Pembagian waktu overtime membuat saya kelelahan, sehingga tidak dapat pulang lebih cepat kerumah				

UNISSULA
 جامعة سلطان ائصوح الإسلامية
 TERIMAKASIH

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA SKALA UJI COBA

B-1. Tabulasi Data Skala Uji Coba Stres Kerja

B-2. Tabulasi Data Skala Uji Coba Shift Kerja

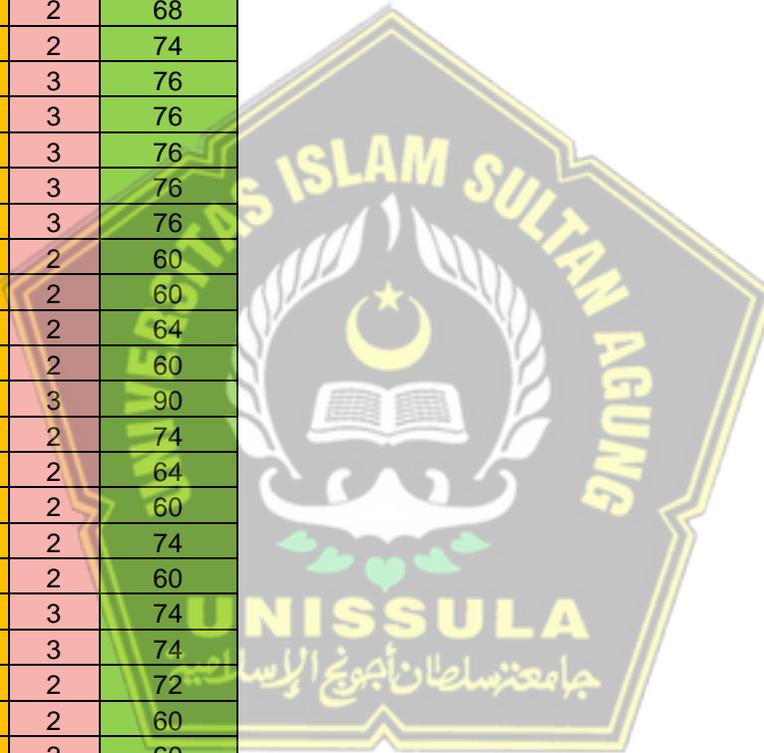


2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

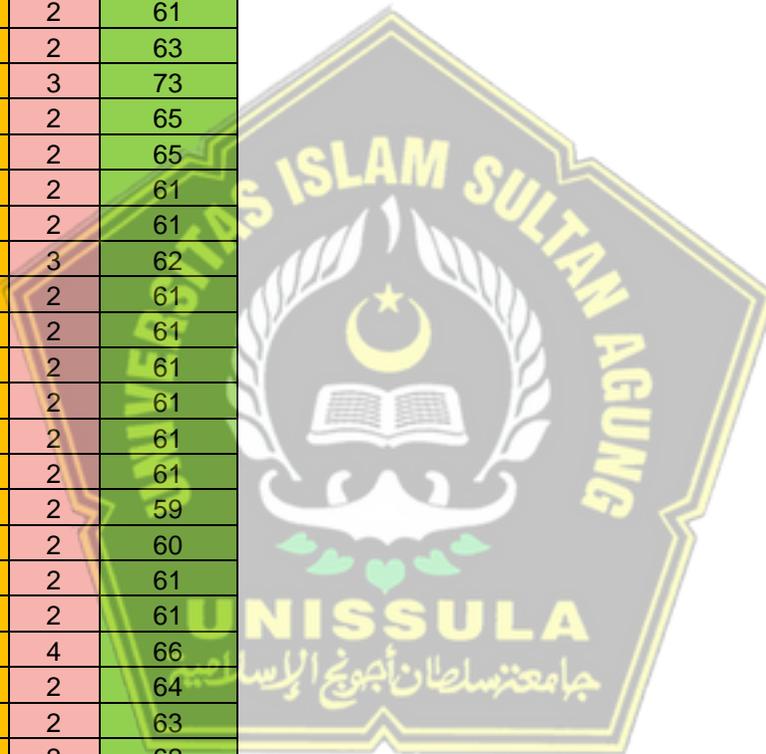
Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	JUMLAH
2	2	2	2	2	62
2	3	2	2	2	66
2	3	2	2	2	66
3	2	2	2	2	57
3	2	2	2	2	58
1	3	3	2	3	77
2	4	2	2	2	76
3	2	2	2	2	70
3	2	2	2	2	69
3	2	2	2	2	69
4	3	1	1	2	59
3	3	4	1	3	77
3	3	3	3	3	68
1	4	3	1	4	66
3	3	3	3	3	68
2	2	2	2	2	60
2	2	2	2	2	58
2	3	3	2	2	68
3	3	2	2	2	73



3	3	2	2	2	68
2	3	2	3	3	73
2	2	2	3	2	67
3	3	2	2	2	68
2	3	2	3	2	74
3	2	3	2	3	76
3	2	3	2	3	76
3	2	3	2	3	76
3	2	3	2	3	76
2	2	2	2	2	60
2	2	2	2	2	60
3	2	2	2	2	64
2	2	2	2	2	60
3	3	3	3	3	90
2	3	2	3	2	74
3	3	2	2	2	64
2	2	2	2	2	60
3	1	1	2	2	74
2	2	2	2	2	60
3	3	2	2	3	74
4	3	3	3	3	74
2	3	2	2	2	72
2	2	2	2	2	60
2	2	2	2	2	60
2	2	2	2	2	60
2	2	2	2	2	59
3	4	1	1	1	64
2	2	2	1	2	57



2	2	2	2	2	60
2	2	2	2	2	60
2	2	2	2	2	60
3	2	2	2	2	61
4	3	2	1	2	63
3	3	3	3	3	73
3	2	2	2	2	65
3	2	2	2	2	65
2	2	2	2	2	61
2	2	2	2	2	61
2	2	2	2	3	62
2	2	2	2	2	61
2	2	2	2	2	61
2	2	2	2	2	61
2	2	2	2	2	61
2	2	2	2	2	61
2	2	2	2	2	61
2	2	2	2	2	61
2	2	2	2	2	59
2	2	2	2	2	60
2	2	2	2	2	61
2	2	2	2	2	61
2	2	2	3	4	66
3	3	3	3	2	64
2	2	3	2	2	63
2	2	2	2	2	62
2	2	2	2	2	61
2	2	2	2	2	61
2	2	2	2	2	61
2	2	2	2	2	62



3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
4	4	2	2	1	2	3	4	1	2	2	1	1	2	4	4	2
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3

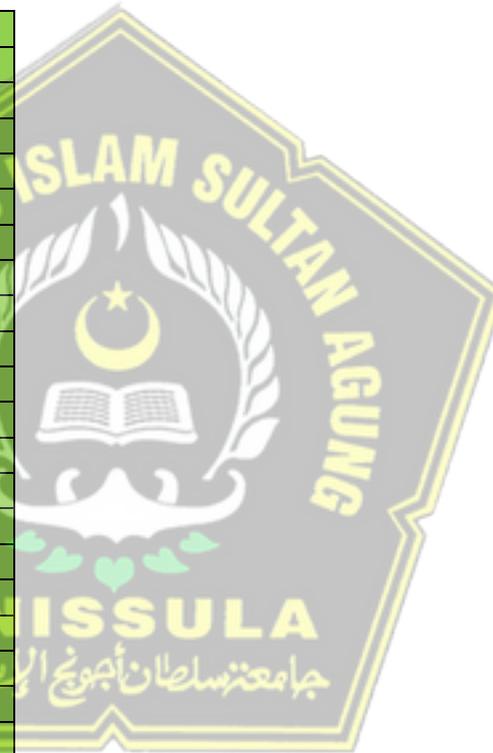
3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2
3	2	2	3	1	1	1	2	1	1	2	4	2	4	1	3
4	3	2	3	1	4	1	2	1	1	2	4	2	3	1	4
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
2	3	3	2	1	4	1	2	3	3	3	4	1	4	1	4
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	2	2	3	2	3	1	3	2	4	1	4	2	3

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	4	3	3	1	1	4	2	2	4	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	3	1	4	1	4	2	3	2	2	2	3	1	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
1	2	1	1	1	4	1	4	1	3	3	3	1	4	1	2
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3

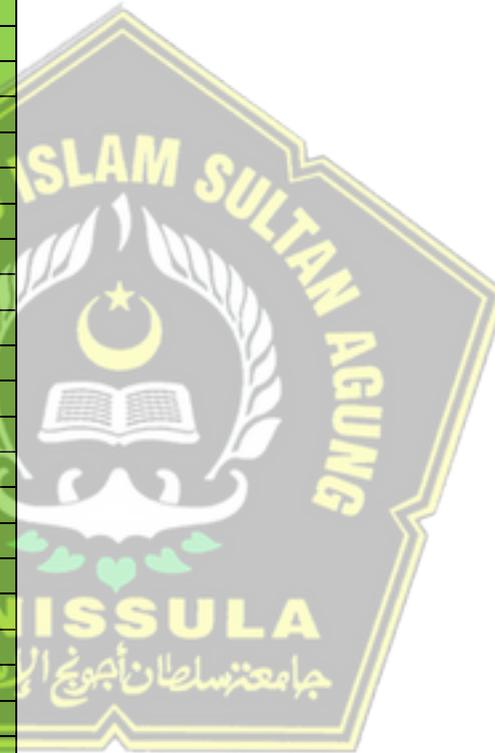
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3

3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3

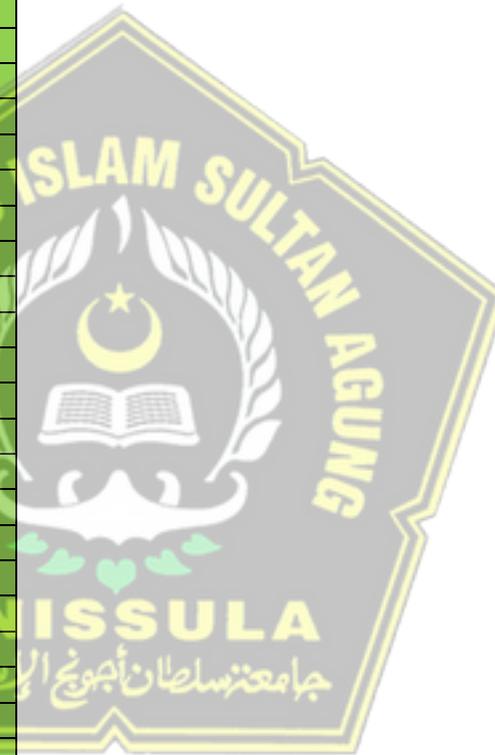
X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40	JUMLAH
2	2	2	2	2	2	2	88
2	2	2	2	2	2	2	86
2	2	2	2	2	2	2	86
2	2	2	2	2	3	3	88
2	2	2	2	2	3	2	90
3	2	3	2	3	2	3	101
4	3	3	3	2	3	2	91
3	2	2	2	2	3	2	90
3	3	2	3	2	3	2	104
3	3	2	3	2	3	2	104
4	4	4	4	2	4	1	99
4	4	4	4	1	4	1	101
3	3	3	3	3	3	3	96
3	4	4	3	2	4	2	113
3	3	3	3	3	3	3	96
2	2	2	2	2	2	2	80
2	2	2	2	2	2	2	80
2	2	2	2	2	2	2	80
2	4	3	3	2	4	2	98
3	2	2	3	2	3	2	98
2	3	3	3	3	3	3	96
3	2	2	3	2	2	2	97
3	2	3	2	2	3	3	93
3	2	3	2	3	2	3	101
3	2	3	2	3	2	3	101



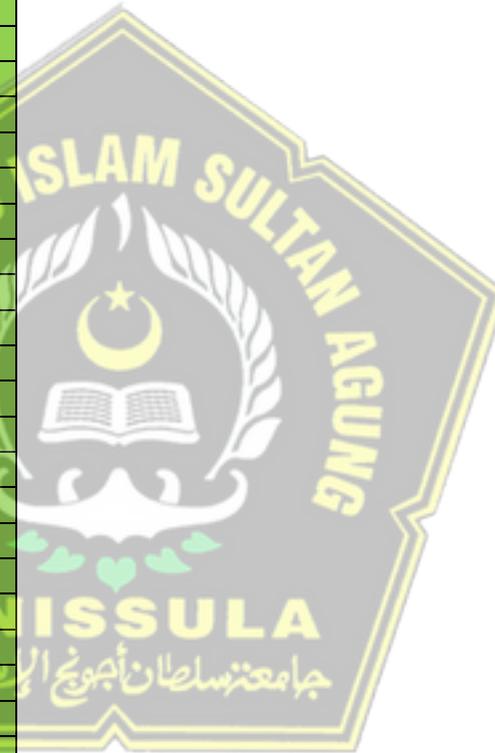
2	3	2	3	2	3	2	99
2	3	2	3	2	3	2	99
3	2	3	2	3	2	3	101
3	2	3	2	3	2	3	101
2	2	2	2	2	2	2	81
2	2	2	2	2	2	2	80
2	3	3	3	1	4	1	92
2	2	2	2	2	2	2	78
3	3	3	3	3	3	3	120
2	3	2	3	2	3	2	100
3	3	2	2	2	3	2	95
2	2	2	2	2	2	2	80
3	2	1	2	4	3	3	97
3	3	3	3	3	3	3	120
2	3	2	3	2	3	2	103
3	3	3	2	2	3	3	116
3	3	3	2	2	3	2	90
2	2	2	2	2	2	2	78
2	2	2	2	2	2	2	80
2	2	2	2	2	2	2	79
2	2	2	2	2	2	2	78
2	4	3	2	1	4	2	96
3	3	2	2	2	2	2	99
1	2	2	2	2	2	2	78
2	2	2	1	2	2	2	79
2	2	2	2	2	3	3	82
2	2	2	2	2	3	3	89
1	2	2	1	1	4	1	86
2	1	2	2	2	3	2	91



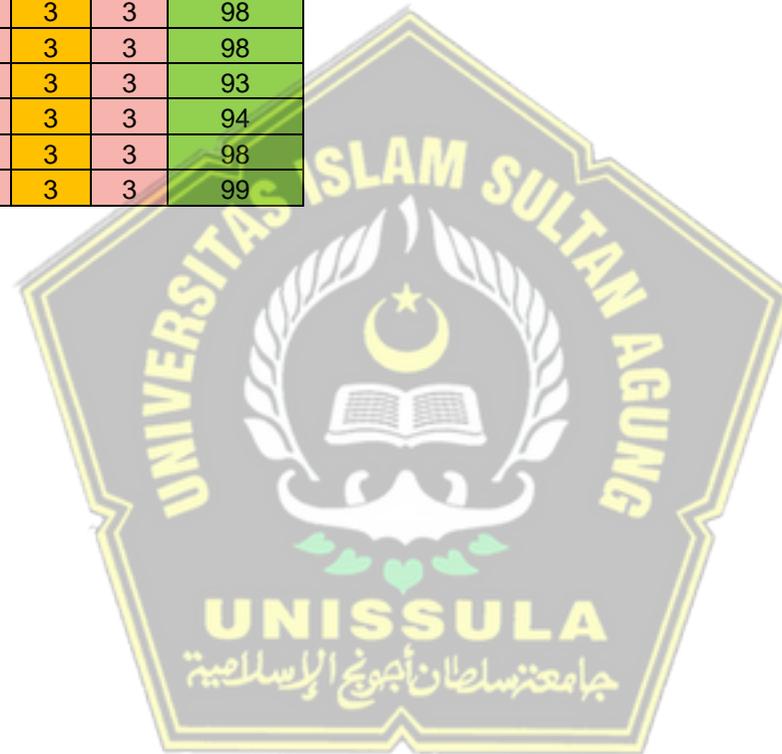
2	2	2	2	2	2	3	86
2	2	2	2	2	3	2	88
3	3	3	3	2	3	3	92
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	99
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
2	2	2	2	2	2	2	80
2	2	2	2	2	2	2	80
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	3	3	3	99
3	3	3	3	2	2	2	94
2	3	3	2	2	3	3	96
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	97
3	3	3	3	2	3	4	99
3	3	3	3	2	3	4	99
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	95
3	3	3	3	2	3	3	99
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	97



2	2	2	2	2	3	3	89
3	3	3	3	2	3	3	97
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	99
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	99
3	3	3	3	2	3	3	99
3	3	3	2	2	3	3	95
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	99
3	3	3	2	2	3	3	94
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	2	2	3	3	97
3	3	3	2	2	3	3	97
3	3	3	2	2	3	3	92
3	3	3	2	2	3	3	97
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98



3	3	3	2	2	3	3	97
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	98
2	3	3	2	2	3	3	93
3	2	2	2	2	3	3	94
3	2	3	3	2	3	3	98
3	3	3	3	2	3	3	99





LAMPIRAN 3

Uji Daya Beda Aitem Dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba

**C-1 Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi
Reliabilitas Skala Uji Coba Stres Kerja**

**C-2 Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi
Reliabilitas Skala Uji Coba Shift Kerja**

C-1 Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba Stres Kerja

Case Processing Summary

Cases		N	%
	Valid	121	100.0
	Exclude	0	.0
	Total	121	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.730	.878	31

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y00001	2.03	.446	121
Y00002	2.11	.404	121
Y00003	2.07	.346	121
Y00004	2.26	.525	121
Y00005	2.07	.412	121
Y00006	2.07	.359	121
Y00007	2.06	.349	121
Y00008	2.10	.416	121
Y00009	1.98	.365	121
Y00010	2.00	.365	121
Y00011	2.12	.321	121
Y00012	2.08	.476	121
Y00013	2.08	.378	121

Y00014	2.18	.483	121
Y00015	2.05	.312	121
Y00016	2.14	.414	121
Y00017	2.15	.422	121
Y00018	2.12	.369	121
Y00019	2.21	.482	121
Y00020	2.21	.515	121
Y00021	2.05	.338	121
Y00022	2.07	.391	121
Y00023	2.18	.465	121
Y00024	2.69	.497	121
Y00025	2.17	.435	121
Y00026	2.29	.539	121
Y00027	2.24	.500	121
Y00028	2.14	.434	121
Y00029	2.05	.384	121
Y00030	2.21	.499	121
JUMLAH	64.17	5.615	121

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y00001	126.31	123.101	.284	.	.725
Y00002	126.24	121.150	.539	.	.720
Y00003	126.27	122.917	.401	.	.724
Y00004	126.09	119.467	.555	.	.717
Y00005	126.27	122.200	.411	.	.723
Y00006	126.28	121.687	.542	.	.721
Y00007	126.29	123.307	.346	.	.725
Y00008	126.25	121.755	.455	.	.722
Y00009	126.36	123.033	.364	.	.725
Y00010	126.35	122.945	.375	.	.724
Y00011	126.23	123.429	.361	.	.725
Y00012	126.26	119.763	.588	.	.717
Y00013	126.26	123.213	.328	.	.725
Y00014	126.17	120.706	.487	.	.720
Y00015	126.30	123.577	.351	.	.726

Y00016	126.21	121.049	.536	.	.720
Y00017	126.20	121.860	.438	.	.722
Y00018	126.23	121.096	.600	.	.720
Y00019	126.14	120.755	.484	.	.720
Y00020	126.14	121.522	.381	.	.722
Y00021	126.30	122.994	.401	.	.724
Y00022	126.27	121.783	.484	.	.722
Y00023	126.17	122.689	.311	.	.725
Y00024	125.65	125.945	-.007	.	.733
Y00025	126.18	122.283	.378	.	.723
Y00026	126.06	121.705	.346	.	.723
Y00027	126.11	120.930	.448	.	.720
Y00028	126.21	121.232	.491	.	.721
Y00029	126.30	123.361	.305	.	.726
Y00030	126.14	121.238	.421	.	.721
JUMLAH	64.17	31.528	1.000	.	.856

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
128.35	126.112	11.230	31

C-2 Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Skala Shift Kerja Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	121	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	121	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.733	.896	41

Item Statistics

Mean	Std. Deviation	N
------	----------------	---

X00001	2.74	.574	121
X00002	2.12	.399	121
X00003	2.64	.561	121
X00004	2.12	.346	121
X00005	2.08	.420	121
X00006	2.08	.356	121
X00007	2.77	.544	121
X00008	2.17	.472	121
X00009	2.68	.536	121
X00010	2.12	.399	121
X00011	2.10	.327	121
X00012	2.06	.434	121
X00013	2.15	.441	121
X00014	2.07	.382	121
X00015	2.79	.520	121
X00016	2.39	.583	121
X00017	2.71	.491	121
X00018	2.62	.552	121
X00019	2.11	.337	121
X00020	2.04	.351	121
X00021	2.11	.404	121
X00022	2.02	.376	121
X00023	2.77	.513	121
X00024	2.04	.374	121
X00025	2.65	.543	121
X00026	2.04	.396	121
X00027	2.12	.378	121
X00028	2.08	.378	121
X00029	2.21	.531	121
X00030	2.03	.314	121
X00031	2.77	.496	121
X00032	2.61	.583	121
X00033	2.71	.491	121
X00034	2.70	.542	121
X00035	2.71	.554	121
X00036	2.69	.533	121
X00037	2.59	.558	121

X00038	2.07	.391	121
X00039	2.83	.506	121
X00040	2.64	.577	121
JUMLAH	94.95	7.963	121

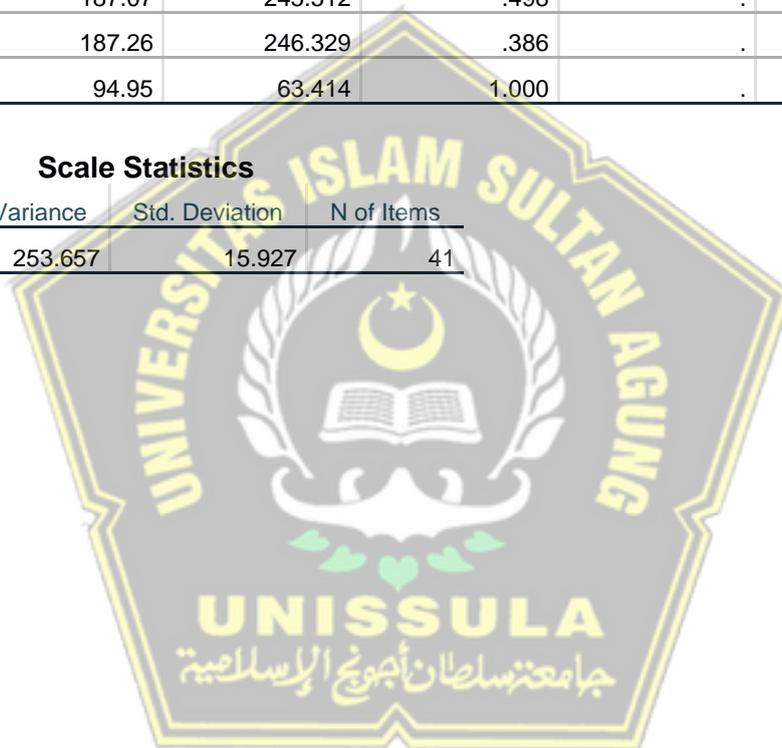
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X00001	187.17	242.172	.624	.	.721
X00002	187.78	249.391	.325	.	.729
X00003	187.26	243.209	.580	.	.722
X00004	187.79	248.453	.466	.	.728
X00005	187.82	247.950	.418	.	.728
X00006	187.82	249.667	.344	.	.729
X00007	187.13	248.799	.266	.	.729
X00008	187.74	253.213	.015	.	.734
X00009	187.22	245.841	.448	.	.726
X00010	187.78	250.025	.275	.	.730
X00011	187.80	249.610	.382	.	.729
X00012	187.84	247.700	.422	.	.727
X00013	187.75	248.455	.360	.	.728
X00014	187.83	249.156	.362	.	.729
X00015	187.12	246.437	.426	.	.726
X00016	187.51	252.052	.068	.	.733
X00017	187.19	243.389	.655	.	.722
X00018	187.28	245.104	.478	.	.725
X00019	187.79	250.049	.328	.	.730
X00020	187.86	248.638	.442	.	.728
X00021	187.79	249.565	.308	.	.730
X00022	187.88	250.960	.215	.	.731
X00023	187.13	245.199	.511	.	.725
X00024	187.86	251.222	.194	.	.731
X00025	187.25	245.521	.460	.	.725
X00026	187.86	249.472	.322	.	.729
X00027	187.78	249.675	.321	.	.730
X00028	187.82	248.617	.410	.	.728
X00029	187.69	248.331	.301	.	.729

X00030	187.87	251.216	.235	.	.731
X00031	187.13	245.482	.510	.	.725
X00032	187.29	247.307	.328	.	.728
X00033	187.19	243.789	.628	.	.723
X00034	187.20	242.844	.622	.	.722
X00035	187.19	243.055	.596	.	.722
X00036	187.21	243.770	.577	.	.723
X00037	187.31	243.651	.557	.	.723
X00038	187.83	250.595	.235	.	.731
X00039	187.07	245.512	.498	.	.725
X00040	187.26	246.329	.386	.	.726
JUMLAH	94.95	63.414	1.000	.	.883

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
189.90	253.657	15.927	41



LAMPIRAN 4

ESTIMASI RELIABILITAS SKALA PENELITIAN

**D-1 Estimasi Reliabilitas Skala Penelitian
Stres Kerja**

**D-2 Estimasi Reliabilitas Skala Penelitian
Shift Kerja**



D-1 Estimasi Reliabilitas Skala Penelitian Stres Kerja

Reliability Statistics

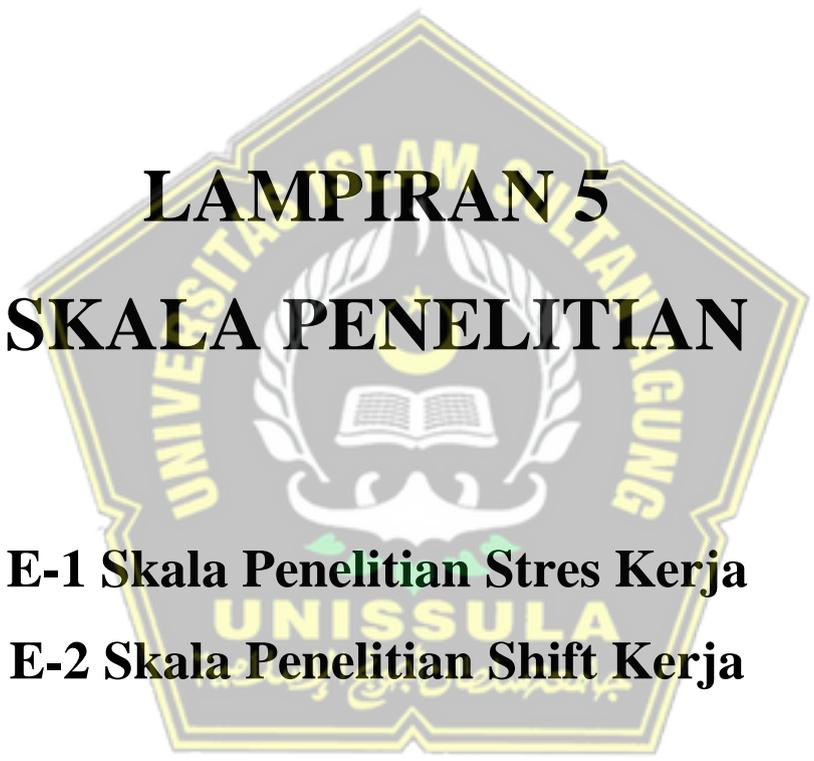
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.695	.859	29

D-2 Estimasi Reliabilitas Skala Penelitian Shift Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.604	.519	34





LAMPIRAN 5
SKALA PENELITIAN

E-1 Skala Penelitian Stres Kerja

E-2 Skala Penelitian Shift Kerja

SKALA PENELITIAN



FAKULTAS PSIKOLOGI

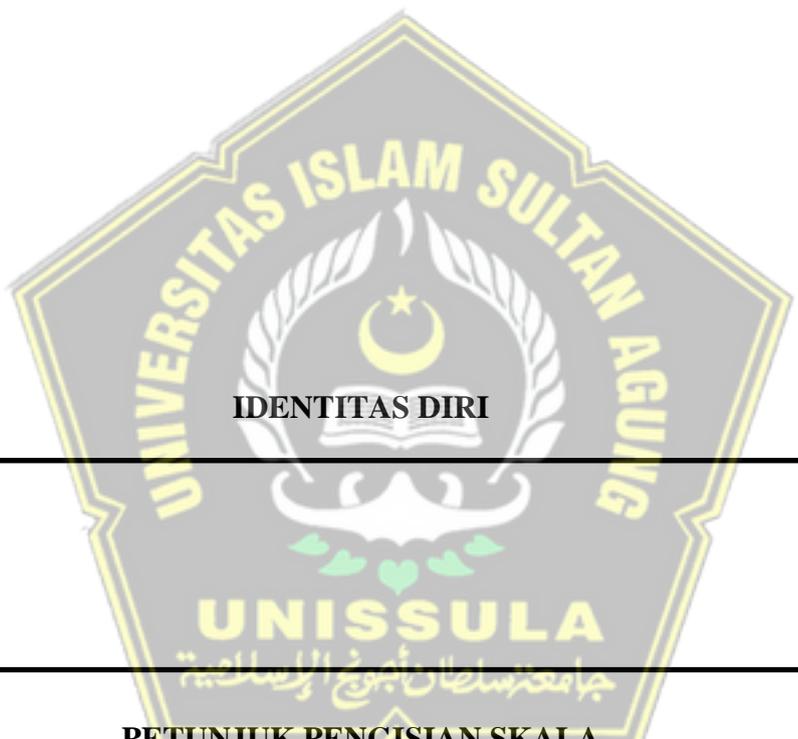
**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2021**

SKALA PENELITIAN

Saudara/I yang kami hormati, mohon kiranya saudara/I berkenan untuk mengisi skala dibawah ini. Skala ini disebarakan dalam rangka pengerjaan tugas akhir (skripsi). Saudara/i dipersilahkan untuk memilih jawaban yang dirasa paling cocok atau sesuai dengan keadaan saudara/i saat ini. Perlu diketahui bahwa dalam pengisian skala ini tidak ada jawaban benar maupun salah pada setiap pernyataan yang diajukan. Oleh karena itu, saudara/i dimohon untuk mengisi skala ini dengan keadaan yang sebenarnya.

Perlu diketahui juga bahwa kerahasiaan data diri saudara dalam mengisi skala ini akan terjamin. Nama responden dan identitas diri yang disertakan dalam skala ini tidak akan tersebar ke pihak yang tidak berkepentingan. Skala ini dibuat murni untuk kepentingan akademik. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan saudara untuk mengisi skala ini. Atas kesediaan waktu dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat saya,



IDENTITAS DIRI

Nama :
Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Pada buku kuesioner ini terdapat 2 skala, yaitu skala 1 dan 2. Masing-masing skala terdiri dari sejumlah pernyataan. Bacalah pernyataan-pernyataan tersebut dengan teliti.
2. Beri tanda silang (X) pada pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Anda sesungguhnya, dengan cara mensilang pada salah satu pilihan jawaban yang berada disebelah kanan, sebagai berikut.

SS : Bila pernyataan tersebut **SANGAT SESUAI** dengan diri Anda

S : Bila Pernyataan tersebut **SESUAI** dengan diri Anda

TS : Bila pernyataan tersebut **TIDAK SESUAI** dengan diri Anda

STS : Bila pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan diri Anda

Contoh :

Cara Menjawab

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang ketika mendapatkan teman baru disekolah		X		

Jika ingin mengganti jawaban

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang ketika mendapatkan teman baru disekolah		X		

3. Usahakan untuk tidak melewati satu nomor pun dalam memberi jawaban pada pertanyaan-pertanyaan ini.

SELAMAT MENGERJAKAN

E-1 Skala Penelitian Stres Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Tekanan darah saya tidak naik meskipun banyak pekerjaan				
2.	Saya mudah tersinggung ketika pimpinan menegur terkait pekerjaan				
3.	Saya tidak mudah marah jika ada rekan kerja yang suka mengadu pimpinan				
4.	Saya suka menunda pekerjaan				

5.	Saya tidak suka menunda pekerjaan meskipun pekerjaan banyak				
6.	Jika banyak pekerjaan saya merasa tekanan darah meningkat				
7.	Detak jantung saya biasa saja ketika bertemu diminta lembur lebih oleh pimpinan				
8.	Saya tidak percaya diri melakukan pekerjaan saat ini				
9.	Saya percaya diri bahwa pekerjaan yang banyak bisa terselesaikan				
10.	Saya kurang memiliki banyak waktu bersama rekan kerja				
11.	Pekerjaan yang terlalu banyak tidak menghalangi saya untuk bertemu dengan rekan kerja				
12.	Detak jantung saya meningkat cepat ketika pekerjaan mendekati target				
13.	Saya tidak pernah mengalami kesulitan tidur ketika dapat jadwal overtime				
14.	Saya lebih suka menarik diri daripada bergabung dengan rekan kerja				
15.	Apabila ada rekan kerja baru saya langsung akrab				
16.	Pekerjaan yang banyak menghalangi saya untuk berkumpul dengan rekan kerja				
17.	Nafsu makan saya biasa saja ketika banyak pekerjaan				
18.	Kepala saya terasa sakit ketika pekerjaan belum selesai sesuai deadline				

19.	Lingkungan pekerjaan yang kotor membuat saya mengalami sesak nafas				
20.	Saya marah ketika ada rekan kerja yang menegur				
21.	Ketika ada pimpinan yang menegur saya tidak mudah tersinggung				
22.	Saya tidak nafsu makan ketika banyak pekerjaan				
23.	Saya mengalami kesulitan tidur ketika menghadapi event besar di perusahaan				
24.	Saya langsung pusing kepala ketika mendapatkan jadwal overtime				
25.	Saya cemas ketika melihat pekerjaan yang menumpuk				
26.	Saya tidak merasa cemas ketika menghadapi rapat bersama pimpinan				
27.	Saya tidak membutuhkan bantuan dari rekan kerja				
28.	Meskipun rekan kerja saya kurang menyenangkan, saya tetap bersikap biasa saja				

E-2 Skala Penelitian Shift Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya kurang menerima sepenuh hati atas pembagian jadwal shift yang mendadak				
2.	Pembagian waktu shift yang sudah ditentukan oleh perusahaan membuat saya terbiasa dengan pola tidur saat ini				
3.	Saya tidak semangat ketika ada waktu overtime				
4.	Saya semangat bekerja meskipun waktu gajian masih lama				
5.	Saya kurang teliti membaca jadwal sehingga datang bekerja terlambat				
6.	Saya lebih berhat-hati dalam bekerja, karena banyaknya waktu				
7.	Saya merasa senang karena tetap dapat berinteraksi baik dengan keluarga dan tetangga meskipun pembagian shift saya tidak beraturan				
8.	Saya tidak bisa menyesuaikan jadwal overtime akibat pekerjaan yang banyak				
9.	Saya tidak puas atas pencapaian selama bekerja di Perusahaan ini				
10.	Saya puas atas pencapaian selama bekerja di perusahaan ini				
11.	Pembagian shift yang mendadak membuat saya sering terlambat sehingga				

	ditegur oleh pimpinan				
12.	Saya lebih teliti membaca jadwal agar tidak terlambat datang bekerja				
13.	Saya memberikan kasih sayang yang lebih kepada keluarga meskipun ada waktu overtime				
14.	Kesehatan saya tidak stabil akibat banyaknya waktu overtime				
15.	Lambung saya sakit ketika menunda makan siang disaat pekerjaan belum selesai				
16.	Saya kurang berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan				
17.	Saya lebih teliti dalam melaksanakan pekerjaan				
18.	Pembagian shift overtime membuat saya mengantuk sehingga suka mengalami kecelakaan bekerja				
19.	Saya gembira saat melakukan panggilan suara atau video disela-sela pekerjaan overtime				
20.	Saya tidak dapat menahan rasa lapar ketika pekerjaan belum selesai				
21.	Saya berangkat kerja tepat waktu karena jadwal shift yang sudah ditentukan oleh perusahaan				
22.	Saya tidak puas dengan gaji diperusahaan ini				
23.	Saya puas dengan pendapatan gaji di perusahaan ini				

24.	Saya suka meminta pembagian jadwal terhadap pimpinan				
25.	Pembagian waktu overtime membuat saya tetap melakukan interaksi dengan keluarga walaupun secara online				
26.	Saya kesal ketika tidak dapat menghadiri sebuah acara karena tidak sesuai dengan jadwal shift				
27.	Saya tidak dapat menyesuaikan pola tidur ketika ada waktu overtime				
28.	Pembagian jadwal overtime membuat saya bisa mengatur pola tidur				
29.	Kondisi yang lelah membuat saya tidak semangat bekerja				
30.	Saya semangat bekerja meskipun badan saya lelah				
31.	Saya sering mengalami kesalahan dalam bekerja akibat pembagian shift overtime yang mendadak				
32.	Saya merasa senang ketika datang ke sebuah acara yang diadakan kerabat saat tidak ada waktu overtime				
33.	Pembagian waktu overtime membuat saya kelelahan, sehingga tidak dapat pulang lebih cepat kerumah				

TERIMAKASIH

LAMPIRAN 6

TABULASI SKALA

PENELITIAN

F-1 Tabulasi Skala Penelitian Stres Kerja

F-2 Tabulasi Skala Penelitian Shift Kerja



2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	75
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	61
3	2	2	4	2	3	2	3	4	2	68
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	61
2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	59
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	62
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	62
2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	59
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	59
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60



2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	62
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	62

2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	65
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	60
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	62
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61

2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	61



F-2 Tabulasi Skala Penelitian Shift Kerja

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2

3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2

3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2

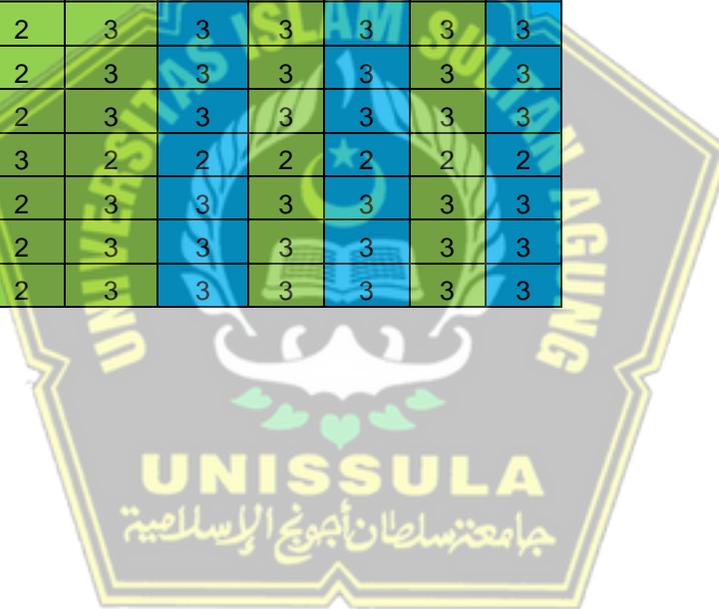
3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3
3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1
2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3
2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3

2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3

2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3

2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3

X31	X32	X33	JUMLAH
2	3	3	79
3	2	2	86
3	2	2	86
2	3	3	79
2	3	3	79
3	2	2	86
2	3	3	79
2	3	3	74
2	3	3	78



2	3	3	78
2	3	3	82
2	3	3	80
2	3	3	79
2	3	3	80
2	3	3	78
2	3	3	83
2	3	3	82
2	3	3	79
2	3	3	80
2	3	3	81
3	3	3	82
3	3	3	85
2	3	3	83
2	3	3	83
2	3	3	82
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	79
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81



2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	80
2	3	3	81
3	3	3	82
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	80
2	3	3	80
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	82
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	82
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	82
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	82
2	3	3	81
2	3	3	79



2	3	3	78
2	3	3	79
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	79
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	79
2	3	3	81
2	3	3	80
2	3	3	81
3	2	3	81
2	3	3	79
2	3	3	81
2	3	3	79
2	3	3	80
2	3	3	80
2	3	3	79
2	3	3	79
2	3	3	79
2	3	3	79
2	3	3	81
2	3	3	79
2	3	3	80



2	3	3	80
2	3	3	81
2	3	3	78
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	82
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	79
2	3	3	79
2	3	3	79
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	79
2	3	3	80
3	2	2	86
2	3	3	88



2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
3	2	2	79
2	3	2	78
2	3	3	82
3	3	3	79
2	3	3	79
2	3	3	79
2	3	3	79
2	3	3	79
2	3	3	79
2	3	3	79
2	3	3	79
2	3	3	80
3	2	3	80
2	3	3	81
2	3	3	80
2	3	3	78
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	80
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	81
2	3	3	74
2	3	3	81



2	3	3	81
2	3	3	80



LAMPIRAN 7

ANALISIS DATA

G-1 Uji Normalitas

G-2 Uji Linieritas

G-3 Uji Hipotesis



G-1 Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Stres Kerja	161	54	77	60.83	.169	2.148
Shift Kerja	161	74	88	80.76	.157	1.986
Valid N (listwise)	161					

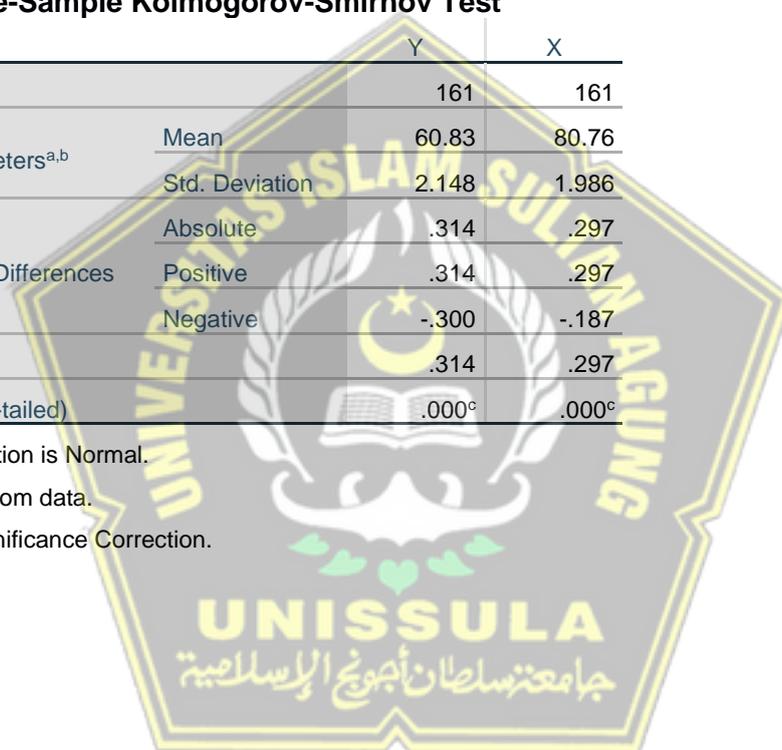
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Y	X
N	161	161
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60.83
	Std. Deviation	2.148
Most Extreme Differences	Absolute	.314
	Positive	.314
	Negative	-.300
Test Statistic	.314	.297
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



G-2 Uji Linieritas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.083	1	11.083	2.423	.122 ^b
	Residual	727.389	159	4.575		
	Total	738.472	160			

a. Dependent Variable: Y

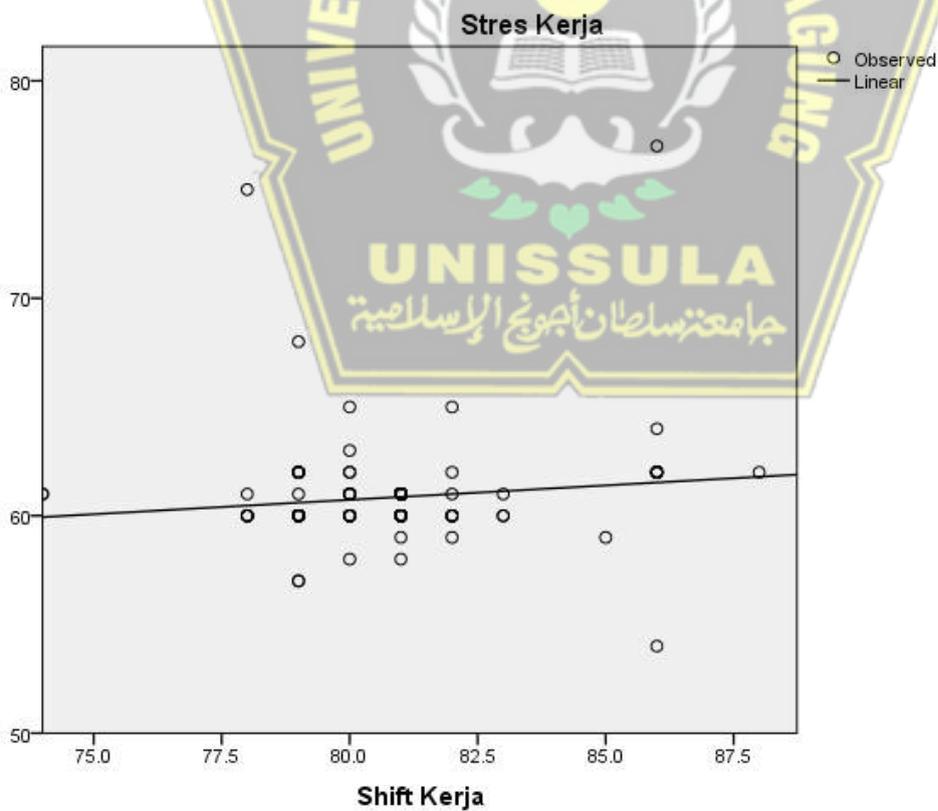
b. Predictors: (Constant), X

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Stres Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.015	2.423	1	159	.122	50.129	.133

The independent variable is Shift Kerja.



G-3 Uji Hipotesis

Correlations			Shift Kerja	Stres Kerja
Kendall's tau_b		Correlation Coefficient	1.000	.136*
	Shift Kerja	Sig. (2-tailed)	.	.042
		N	161	161
		Correlation Coefficient	.136*	1.000
	Stres Kerja	Sig. (2-tailed)	.042	.
		N	161	161
Spearman's rho		Correlation Coefficient	1.000	.158*
	Shift Kerja	Sig. (2-tailed)	.	.045
		N	161	161
		Correlation Coefficient	.158*	1.000
	Stres Kerja	Sig. (2-tailed)	.045	.
		N	161	161

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations			Stres Kerja	Shift Kerja
Stres Kerja		Pearson Correlation	1	.123
		Sig. (2-tailed)		.122
		N	161	161
Shift Kerja		Pearson Correlation	.123	1
		Sig. (2-tailed)	.122	
		N	161	161

SKOR NORMA

Shift Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	161	100.0	100.0	100.0

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	8	5.0	5.0	5.0
Valid Sedang	153	95.0	95.0	100.0
Total	161	100.0	100.0	



LAMPIRAN 8

SURAT IZIN PENELITIAN

**H-1 Surat Izin Penelitian PT. Indomarco
Primatama Distributor Center**

**H-2 Bukti Surat Telah Mendapatkan Izin
Untuk Melakukan Penelitian**

H-3 Dokumentasi

H-1 Surat Izin Penelitian PT. Indomarco Prismatama *Distributor Center*



YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
 Jl. Raya Kaligawe Km.4 Semarang 50112 Telp. (024) 6583584 (8 Sal) Fax.(024) 6582455
 email : informasi@unissula.ac.id web : www.unissula.ac.id

FAKULTAS PSIKOLOGI

Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah

Nomor : 329/C.1/Psi-SA/IV/2021 Semarang, 25 Sya'ban 1442 H
 Lampiran : - 08 April 2021 M
 Hal : Permohonan Izin Penyebaran Angket Penelitian

Kepada Yth. : HRD/Kepala Bagian
 PT. Indomarco Prismata (Distributor Center) Semarang
 Jl. Industri Tugu Kav. 2-4.
 Kawasan Industri Tugu Wijaya Kusuma, Randugarut, Tugu,
 Semarang

Assalamualaikum wr. wb.

Pimpinan Fakultas Psikologi UNISSULA dengan hormat memohonkan izin untuk mahasiswa berikut :

Nama : Nur Ilma Maziyah
 Nim : 30701700093
 Nomor Telepon/HP : 085791009269
 Alamat : Ds. Lanji RT 03 RW 02 Kecamatan Patebon, Kabupaten Kendal
 Keperluan : Perizinan penyebaran angket penelitian
 Judul/Tema : Hubungan Antara Shift Kerja dengan Stress Kerja pada karyawan PT. Indomarco Prismatama (Distributor Center) Semarang.
 Subyek/Data : Karyawan Pabrik
 Dosen Pembimbing : Abdurrohman, S.Psi, M.Si
 Waktu Pelaksanaan : 14 April 2021
 Keterangan lainnya : Diajukan dalam rangka menyelesaikan skripsi

Demikian, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

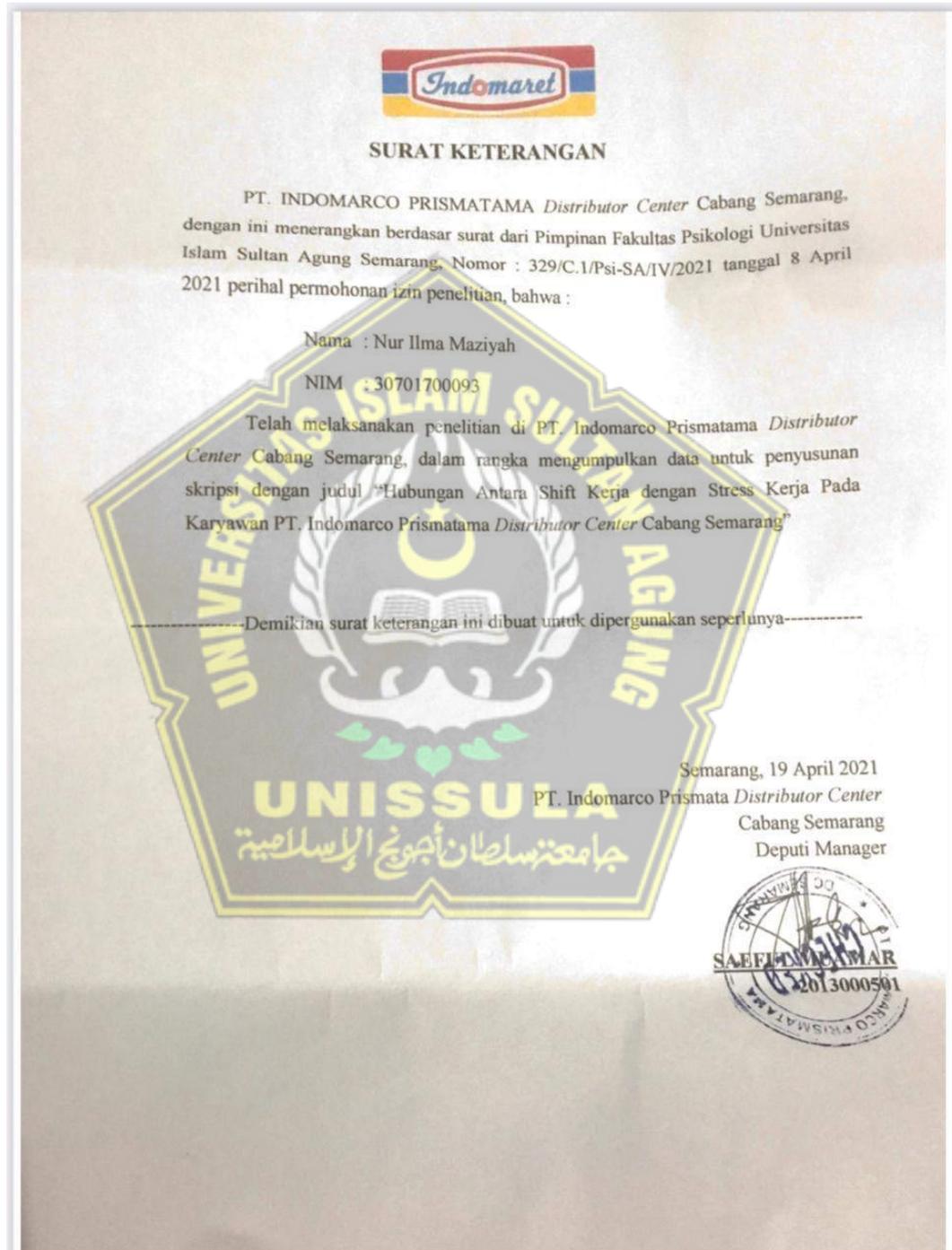
Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan
 Wakil Dekan I
 Fakultas Psikologi UNISSULA

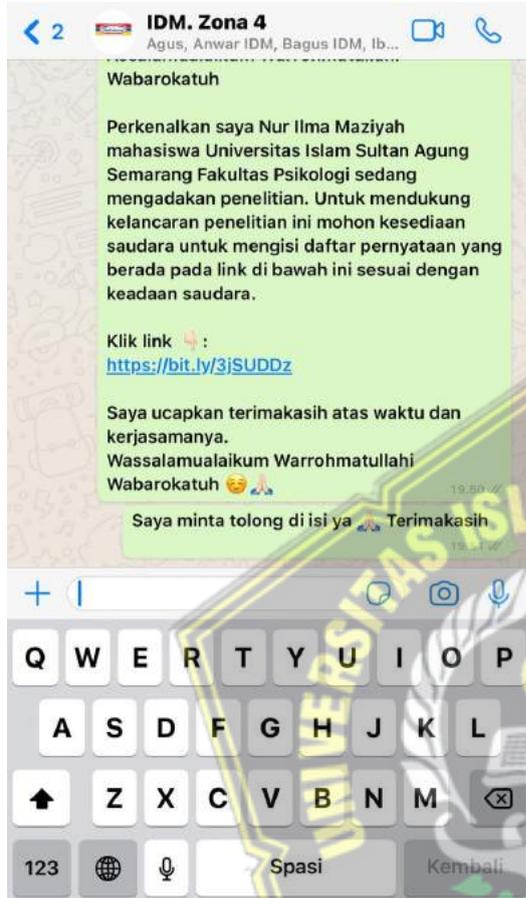


Titin Suprihatin, S.Psi., M.Psi
 NIK. 210700011

H-2 Bukti Surat Telah Mendapatkan Izin untuk melakukan Penelitian



H-3 Dokumentasi



Minta tolong isi skala penelitianku ya mas terimakasih

