

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Saat ini jumlah pertumbuhan dan perkembangan perusahaan di Indonesia mengalami peningkatan. Jumlah ini sejalan dengan laporan data dari Badan Pusat Statistik 2023 yang menyebutkan bahwa total perusahaan di 38 provinsi Indonesia pada tahun 2022 mencapai 4.122.869 untuk perusahaan mikro dan 216.359 untuk perusahaan kecil. Angka ini baru mencakup industri di bidang manufaktur, pertambangan, serta konstruksi, dan belum termasuk perusahaan yang bergerak pada bidang transportasi, pariwisata, perbankan, asuransi dan finansial.

Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa pada era globalisasi saat ini, kompetisi bisnis semakin ketat sehingga menuntut berbagai jenis industri di Indonesia untuk berkompetisi agar dapat memenangkan persaingan di pasar dan mampu menjaga keberlangsungan organisasi. Perkembangan industri yang meningkat dari tahun ke tahun diperkuat oleh data yang dikeluarkan BPS pada tahun 2022 terkait jumlah perusahaan industri manufaktur dengan skala menengah hingga besar mencapai angka yang cukup signifikan, yakni sekitar 29 ribu unit usaha atau perusahaan. Kemudian pada tahun 2023 angka ini mengalami kenaikan menjadi 32.193 unit usaha atau perusahaan.

Peningkatan jumlah industri yang terus bertambah seperti laporan dari BPS tentunya membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dalam

pengelolaannya. Hal ini dikarenakan SDM merupakan faktor penentu untuk memenangkan persaingan bisnis karena daya saing perusahaan ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusianya (Bangun, 2012). Sejalan dengan pendapat tersebut, Timur dan Muliatna (2019) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memperlihatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Dari pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan pengelolaannya terhadap sumber daya manusia yang ada karena daya saing perusahaan ditentukan oleh SDM yang dimiliki.

Sumber daya manusia selain sebagai faktor penentu dalam menunjukkan keunggulan kompetitif perusahaan juga berperan sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Apriliana dan Nawangsari (2021) yang menjelaskan bahwa faktor penting yang memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Selanjutnya Budiyanto dan Mochklas (2020) juga menambahkan bahwa hal dasar yang menjadi tujuan utama perusahaan adalah mendapatkan keuntungan.

Bangun (2012) menyatakan bahwa suatu ukuran untuk menentukan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Hal ini karena para pemilik perusahaan memiliki keinginan agar kinerja karyawannya baik untuk meningkatkan hasil kerja, sehingga dapat meningkatkan produksi dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas diperlukan kinerja karyawan yang

baik. Sebaliknya, Ardiansyah dan Kusmindari (2020) menjelaskan bahwa apabila kinerja perusahaan rendah akan mengakibatkan perusahaan sulit bersaing dan mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Herlina (2020) yang menjelaskan bahwa jika kinerja yang ditampilkan karyawan dalam bekerja menurun bisa menyebabkan perusahaan sulit bersaing sehingga berdampak pada kemunduran perusahaan dan perusahaan tidak dapat bertahan.

Seiring berkembangnya zaman berbagai jenis industri mulai bermunculan di Indonesia, hal ini disebabkan oleh permintaan kebutuhan konsumen yang semakin meningkat, sehingga salah satu strategi yang diterapkan perusahaan guna memenuhi kebutuhan tersebut yaitu dengan menerapkan sistem kerja 3 *shift*, tujuannya untuk meningkatkan produksi perusahaan secara maksimal dan efisien (Ardansyah & Kusmindari, 2020).

ILO (2004) menyatakan bahwa bekerja secara *shift* adalah suatu metode pengorganisasian jam kerja ketika masing-masing pekerja saling bergilir di tempat kerja, sehingga perusahaan dapat beroperasi melebihi jam kerja standar. Umumnya rata-rata jam kerja produktif karyawan untuk bekerja adalah 40 jam dalam satu minggu. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang sekarang telah diperbarui dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa batasan waktu kerja maksimum seorang karyawan yaitu sebesar 40 jam dalam satu minggu, dengan rincian a) sistem kerja 7 jam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dan b) sistem kerja 8 jam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja.

Sistem kerja *shift* sendiri dapat berbeda antara instansi atau perusahaan, dan umumnya terbagi menjadi sistem kerja 3 *shift* dengan pola rotasi kerja *shift* pagi, siang dan malam. Saftarina dan Hasanah (2014) menjelaskan bahwa bekerja di waktu malam, dapat membuat pekerja memiliki peluang lebih besar mengalami cedera ataupun kecelakaan di tempat kerja, hal ini karena kerja *shift* di malam hari dapat menyebabkan turunnya konsentrasi, sehingga berpotensi menyebabkan kesalahan dan kecelakaan kerja dan berdampak pada terhambatnya hubungan sosial dan keluarga serta mengakibatkan terganggunya waktu tidur. Hal ini sesuai dengan hasil temuan yang dilaksanakan oleh Chou dan Hsieh (2010) bahwa dampak negatif dari kerja *shift* pada karyawan, khususnya kerja malam yaitu dapat menyebabkan kualitas tidur yang menurun dan kinerja yang buruk.

Saat ini sistem kerja 3 *shift* diterapkan oleh perusahaan-perusahaan yang menuntut karyawannya bekerja selama 24 jam dan umumnya perusahaan tersebut bergerak di bidang layanan seperti rumah sakit, pabrik, transportasi, keamanan dan restoran (Kusumawardani, 2012). Hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 233/Men/2003 terkait jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara berkelanjutan.

Pada dasarnya sistem kerja 3 *shift* diterapkan untuk meningkatkan hasil produksi, memaksimalkan sumber daya manusia yang ada dan memperpanjang durasi pelayanan kepada konsumen (Barus, 2017). Selain berfokus pada produksi dan pelayanan, Maurits dan Widodo (2008) menyatakan bahwa sistem kerja 3 *shift* memiliki resiko yang mempengaruhi pekerja pada beberapa aspek

diantaranya pada aspek fisiologis, psikologis, kinerja, domestik dan sosial. Hal ini selaras dengan pendapat Irawan, Tanjung, dan Sepriyani (2021) yang menyatakan bahwa kerja *shift* memberikan dampak terhadap aspek kesehatan, psikososial, kinerja, dan fisiologis pada karyawan.

Juliyati, Saam, dan Nopriadi (2014) menjelaskan bahwa keluhan psikologis yang dialami karyawan akibat *shift* kerja diantaranya menyebabkan stress dan depresi, perilaku cepat marah dan membuat pekerja tidak puas terhadap jam kerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Maurits dan Widodo (2008) bahwa dampak psikologis yang dialami pekerja akibat *shift* kerja yaitu dapat membuat pekerja stress, kelelahan dan berdampak pada gangguan psikis sehingga terjadi ketidakpuasan. Pendapat ini diperkuat oleh Rahmawati dan Heryadi (2024) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor pemicu kelelahan kerja yang terjadi pada karyawan adalah jam kerja, lembur, *overtime* dan piket malam sehingga menyebabkan pekerja sering mengantuk ketika bekerja. Akibatnya tingkat kecelakaan akan meningkat yang beriringan dengan meningkatnya stress, kelelahan, dan ketidakpuasaan karena *shift* kerja.

Selain dampak psikologis, Singh dan Pacheco (2023) menyebutkan bahwa kerja *shift* berdampak negatif terhadap kinerja dan menyebabkan risiko tinggi terhadap kesalahan dan kecelakaan kerja. Pendapat ini diperkuat oleh Maurits dan Widodo (2008) yang menjelaskan bahwa kerja *shift* berpengaruh terhadap kinerja seseorang diantaranya meliputi tingkat kesalahan, ketelitian, dan tingkat kecelakaan pekerja ketika bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hadija, Haedar dan Dewi (2023) membuktikan bahwa *shift* kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Afilia dan Santoso (2023) bahwa jam kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemampuan kinerja pekerja. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas. Selain itu, Gibson, Ivancevich, James dan Donnelly (Satriawan, 2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang ketika melaksanakan tugasnya dan merupakan kemampuan orang tersebut dalam mencapai sasaran yang sudah ditetapkan perusahaan terkait pekerjaannya. Seseorang dikatakan baik kinerjanya jika mampu mencapai tujuan tersebut.

Kinerja karyawan akan menjadi masalah bagi perusahaan ketika karyawan belum berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan dalam batas waktu yang sudah ditentukan. Permasalahan tersebut tentunya berdampak pada turunnya produktivitas kerja yang menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya (Silaen, 2021). Selain itu, Widayanto dan Ismawati (2021) menyatakan bahwa beberapa permasalahan perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan umumnya berhubungan dengan disiplin kerja seperti tingginya tingkat absensi, tingkat keterlambatan yang tinggi, rendahnya motivasi kerja, dan hasil kerja yang kurang memuaskan menunjukkan adanya masalah dalam disiplin dan produktivitas pekerja.

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor seperti yang dijelaskan oleh Gibson (2012) meliputi aspek individu, psikologis, dan organisasi. Aspek individu mencakup kemampuan, latar belakang, dan karakteristik demografis. Selanjutnya dijelaskan bahwa kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik yang dimiliki individu, hal tersebut memainkan peranan penting dalam kinerja seseorang. Sementara itu, salah satu faktor yang mempengaruhi mental dan fisik seseorang adalah kualitas tidur. Hal ini sesuai dengan riset yang dilakukan oleh Syahidin, Asyrani, Syahidan, dan Herdianto (2024) bahwa tidur yang berkualitas tidak hanya penting bagi aspek fisik seseorang, namun juga memiliki dampak yang signifikan pada aspek psikologis. Oleh karena itu, tidur yang berkualitas itu penting agar kesehatan mental tetap terjaga dan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan ketika bekerja.

Setiap industri organisasi membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi karena kualitas kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Beberapa indikator yang menjadi tolak ukur dari kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (Satriawan, 2021) diantaranya kualitas kerja yaitu mutu kerja yang dihasilkan, kuantitas kerja yaitu jumlah dari banyaknya hasil kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Sistem kerja 3 *shift* memberikan dampak dan pengaruh tersendiri bagi kinerja karyawan karena Putri dan Gulo (2021) menyatakan bahwa tidak semua karyawan dapat beradaptasi dengan sistem *shift* kerja, hal ini disebabkan

penyesuaian pada tubuh manusia yang sulit karena memerlukan banyak penyesuaian waktu, seperti waktu istirahat, waktu makan dan waktu berinteraksi bersama keluarga.

Yusuf (2017) menjelaskan bahwa umumnya manusia beristirahat pada malam hari dan bekerja di siang hari sehingga ketika manusia dituntut untuk bekerja di malam hari dan beristirahat di siang hari dapat menyebabkan terganggunya ritme biologis tubuh atau ritme sirkadian tubuh (*circadian rhythms*), hal ini karena bertentangan dengan jam biologis tubuh manusia.

Ritme sirkadian tubuh menurut Khusna, Rupiwardani, dan Yohanan (2023) adalah proses di dalam tubuh yang mengatur pola bangun dan tidur (gelap dan terang) yang berlangsung selama 24 jam. Selanjutnya Juliana, Camelia, dan Rahmawati (2018) menjelaskan bahwa ketika karyawan bekerja menggunakan sistem kerja bergilir secara berkesinambungan maka ritme sirkadian tubuh tidak akan kembali seperti semula, sehingga dapat menyebabkan masalah tidur dan berbagai masalah lainnya.

Dari penjelasan sebelumnya, terlihat bahwa sistem kerja 3 *shift* memiliki dampak dan resiko bagi karyawannya. Pada aspek fisiologis, Irawan dkk. (2020) menyebutkan bahwa efek dari kerja *shift* dapat dinilai dari turunnya kemampuan kerja fisik, turunnya nafsu makan dan terganggunya kualitas tidur. Pendapat ini diperkuat oleh Maurits dan Widodo (2008) yang menyebutkan bahwa dampak fisiologis yang dialami pekerja akibat terganggunya irama sirkadian tubuh diantaranya seperti gangguan pencernaan, terganggunya pola tidur dan gangguan kesehatan lain.

Hasil riset yang dilakukan oleh Juliyati dkk. (2020) menjelaskan bahwa bekerja pada malam hari tidak ideal bagi manusia karena dapat menyebabkan irama sirkadian tubuh terganggu sehingga mengakibatkan gangguan pencernaan, kesehatan dan pola tidur serta berpengaruh pada fungsi fisiologisnya. Fungsi fisiologis yang terganggu tersebut berkaitan dengan kemampuan kerja, tingkat ketelitian dan kecelakaan kerja sehingga memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Afifah, Irasanti, dan Ismawati (2021) menjelaskan bahwa masalah tidur yang terjadi karena *shift* kerja disebabkan oleh rasa lelah dan mudah mengantuk para pekerja akibat dari jadwal *shift*.

Dari pendapat beberapa peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa ada banyak kesamaan dampak dari sistem kerja 3 *shift* terhadap aspek fisiologis tubuh, salah satunya adalah gangguan pola tidur. Lestari dan Aisyah (2022) menjelaskan bahwa tidur malam yang baik merupakan salah satu kebutuhan penting manusia karena tidur yang cukup dapat membantu individu berkonsentrasi, mengambil keputusan, dan melakukan aktivitas.

Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling pokok bagi hidup manusia karena seperti yang dijelaskan oleh Ufiana, Sari, dan Issroviatiningrum (2023) bahwa apabila kebutuhan pokok belum terpenuhi, maka seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan tambahan. Salah satu dari kebutuhan fisiologis tersebut adalah kebutuhan untuk istirahat dan tidur. Selanjutnya Damayanti (2023) menyatakan bahwa kebutuhan dasar yang paling mudah dipenuhi adalah kebutuhan tidur.

Menurut Putri (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa komponen utama sebuah perusahaan adalah pekerja. Hal ini karena sumber daya manusia adalah unsur yang menggerakkan mayoritas kegiatan di dalam perusahaan sehingga yang menentukan tercapai tidaknya target atau tujuan perusahaan adalah pekerja sendiri. Pendapat ini diperkuat oleh Hasibuan (2007) yang menyebutkan bahwa aset yang memiliki peran terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan adalah karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Barus (2017) menjelaskan bahwa kualitas kinerja SDM yang dimiliki perusahaan harus bisa dijaga, dipelihara, dan ditingkatkan.

Dalam sebuah perusahaan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan menjadi poin yang menjadi perhatian, karena semakin meningkatnya angka kecelakaan kerja yang dialami karyawan akan berdampak pada turunnya produktivitas yang berakibat pada kerugian perusahaan (Bangun, 2012). Data yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan 2024 menerangkan bahwa kecelakaan yang terjadi di tempat kerja selama 5 tahun terakhir mengalami kenaikan. Pada tahun 2019 tercatat 182.835 kasus. Selanjutnya pada tahun 2020 naik menjadi 221.740 dan pada tahun 2021 menjadi 234.370. Kemudian pada tahun 2022, jumlahnya naik menjadi 297.725 dan yang terakhir 360.635 kasus pada tahun 2023. Kebanyakan kasus tersebut terjadi dalam perusahaan dan di perkebunan.

Pada sebuah studi yang dilaksanakan oleh Agustian, Ekawati, dan Wahyuni (2020) didapati hasil bahwa *shift* kerja dan kualitas tidur berhubungan dengan kecelakaan kerja. Sutrisno, Faisal, dan Huda (2017) menjelaskan bahwa

kualitas tidur adalah derajat kepuasan yang didapat individu ketika tidur. Beberapa aspek yang bisa digunakan untuk mengukur kualitas tidur seseorang diantaranya total waktu tidur, waktu ketika individu terbangun dari tidurnya dan efisiensi tidur.

Afifah dkk. (2021) menyebutkan bahwa kualitas tidur seseorang dipengaruhi oleh faktor yang sangat luas karena melibatkan beberapa aspek seperti pola hidup, apa yang kita konsumsi, lingkungan, psikososial, tingkat aktivitas, stres dan kondisi medis. Selanjutnya dijelaskan bahwa faktor pola hidup seperti kerja *shift* dapat mempengaruhi kualitas tidur karyawan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Christiana (2022) menunjukkan hasil bahwa kualitas tidur perawat *shift* malam memiliki hubungan dengan kinerja perawat. Selanjutnya, dalam temuan penelitian dari Triwijayanti, Rumiko, dan Dewi (2020) juga membuktikan bahwa ada korelasi masalah tidur dengan kinerja perawat di rumah sakit.

Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan studi yang dilaksanakan oleh Lestari dan Aisyah (2022) yang membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara kualitas tidur dengan produktivitas kerja pada pekerja *shift* di PT Torabika Eka Semesta *Health Food*. Hasil penelitian juga diperkuat dengan hasil riset yang dilaksanakan oleh Syahrizal, Hidayati, dan Waliamin (2023) yang juga membuktikan bahwa secara parsial, kerja *shift* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Matahari *Department Store* Tbk Kota Bengkulu.

Adanya ketidakkonsistenan hasil-hasil penelitian membutuhkan dilakukannya penelitian lebih lanjut. Selain itu, penelitian yang berhubungan dengan kualitas tidur dan kinerja karyawan yang bekerja secara 3 *shift* rata-rata dilakukan di rumah sakit. Sementara penelitian terkait kualitas tidur dengan kinerja karyawan yang dilakukan di perusahaan dan pabrik masih cukup terbatas.

PT. X merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang beroperasi di bidang produksi kemasan makanan dan berlokasi di daerah Semarang, Jawa Tengah Indonesia. Karyawan bagian produksi di PT. X bekerja dengan sistem kerja 3 *shift* dan menerapkan pola kerja 8 jam sehari serta 6 hari kerja dalam satu minggu. *Shift* pagi dimulai pukul 07.30 dan berakhir pukul 15.30 WIB. *Shift* siang dimulai pukul 15.30 dan berakhir pukul 23.30 WIB. Sedangkan *shift* malam dimulai pukul 23.30 dan berakhir pukul 07.30 WIB. Dalam pelaksanaannya, karyawan bagian produksi harus mencapai target produksi tertentu dalam satu hari.

Menurut hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis dengan menggunakan metode penyebaran angket sederhana kepada 5 karyawan pada tanggal 7 - 8 Mei 2024 di PT. X Semarang, responden pertama menjelaskan bahwa sering mengalami sulit tidur di malam hari dan mudah terbangun ketika tidur. Selanjutnya ketika bekerja di siang hari, responden juga terkadang mengalami gejala mudah mengantuk dan mengalami perubahan emosi yang kurang stabil.

Responden kedua menjelaskan bahwa terkadang badannya terasa lemas dan mudah lelah ketika bekerja. Selain itu, responden juga sering mendapati kendala ketika bekerja. Responden ketiga menjelaskan bahwa sering merasa lemas dan mudah lelah ketika bekerja, mudah mengantuk di siang hari dan terkadang lambat dalam merespon sesuatu. Emosi yang dimiliki responden ketiga juga terkadang berfluktuasi, sehingga menyebabkan performa kerja yang ditampilkan kurang maksimal ketika suasana hatinya kurang baik. Responden juga mengaku terkadang mudah cemas dan stres sehingga tidak jarang dirinya mendapati kendala ketika bekerja.

Responden keempat menjelaskan bahwa dirinya terkadang sulit tidur di malam hari dan mudah terbangun ketika tidur sehingga tidak jarang mengalami kondisi mudah mengantuk di siang hari. Selain itu, responden juga mengaku terkadang lambat dalam merespon sesuatu, tidak maksimal dalam bekerja ketika suasana hati kurang baik, dan tidak jarang mendapati kendala ketika bekerja.

Responden kelima menjelaskan bahwa sering mengalami sulit tidur di malam hari dan terkadang mudah terbangun. Ketika bekerja, responden juga mengaku sering merasa badannya lemas dan mudah lelah, terkadang juga mengalami kondisi mudah mengantuk di siang hari. Responden juga menjelaskan bahwa dirinya terkadang lambat dalam merespon sesuatu dan memiliki emosi yang kurang stabil sehingga ketika suasana hati kurang baik performa yang ditampilkan ketika bekerja kurang maksimal, tidak jarang

responden merasa mudah cemas dan sering merasa stres, dampaknya responden terkadang mendapati kendala ketika bekerja.

Dari kelima responden yang mengisi angket, rata-rata memiliki jam tidur sebanyak 6 jam dalam sehari. Semuanya juga mengaku tidak jarang ditegur oleh atasan ketika bekerja. Hal ini mendorong peneliti untuk mengetahui adakah hubungan antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan pada PT. X yang menerapkan sistem kerja 3 *shift*.

Berdasarkan penjelasan di atas, ditemukan masih jarang dilakukan penelitian sebelumnya mengenai hubungan kualitas tidur dengan kinerja karyawan yang bekerja secara 3 *shift*. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena kualitas tidur bisa berhubungan dengan kinerja karyawan yang bekerja dengan sistem kerja 3 *shift*. Oleh karena itu, rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu bagaimana hubungan antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan pada PT. X yang menerapkan sistem kerja 3 *shift*.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan paparan di atas, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan pada PT. X yang menerapkan sistem kerja 3 *shift*.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menambah sumbangan ilmu bagi perkembangan keilmuan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan kualitas tidur dengan kinerja karyawan pada PT. X yang menerapkan sistem kerja 3 *shift*.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi PT. X terkait hubungan kualitas tidur dengan kinerja karyawan sehingga pihak manajemen perusahaan dapat mengelola pembagian sistem kerja 3 *shift* secara lebih baik agar risiko kecelakaan kerja lebih diminimalkan dan kesejahteraan karyawan meningkat serta berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

## **D. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan penelaahan yang peneliti lakukan, terdapat berbagai penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai kualitas tidur, kinerja karyawan, dan *shift* kerja. Namun berbeda dari penelitian yang sudah ada, subjek penelitian ini memiliki fokus pada karyawan yang bekerja di perusahaan seperti pabrik, khususnya karyawan di PT. X. Penelitian terdahulu yang sudah dilakukan sebelumnya diantaranya sebagai berikut.

Penelitian pertama dilakukan oleh Christiana (2022) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Tidur Perawat *Shift* Malam terhadap Kinerja Perawat dalam

Asuhan Keperawatan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah analitik observasional menggunakan *cross-sectional*. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 42. Instrumen penelitian berupa lembar observasi yang berisikan tentang asuhan keperawatan. Kemudian analisa data menggunakan uji *Chi-Square*. Hasil riset menunjukkan bahwa kualitas tidur perawat *shift* malam memiliki hubungan terhadap kinerja perawat dengan  $p\text{ value} = 0.002$  dengan rincian sebanyak 26 orang subjek memiliki kualitas tidur yang baik dan 28 subjek dengan kinerja yang baik.

Penelitian kedua dilakukan oleh Triwijayanti dkk. (2020) yang berjudul “Hubungan Masalah Tidur dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit”. Desain penelitian yaitu dengan pendekatan *cross sectional*. Subjek penelitian sebanyak 57 perawat pelaksana. Alat ukur pada penelitian yaitu kuesioner mengenai masalah tidur dan kinerja perawat. Kemudian analisa data dengan uji *chi square*. Temuan penelitian membuktikan bahwa ada korelasi antara masalah tidur dengan kinerja perawat dengan  $\rho = 0.035$  artinya  $p < 0.05$ .

Penelitian ketiga dilakukan oleh Afifah dkk. (2021) dengan judul “Hubungan Kerja *Shift* dengan Kualitas Tidur pada Pekerja Perusahaan *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) Tahun 2020”. Penelitian ini bersifat analitik observasional menggunakan rancangan studi *cross sectional*. Sampel penelitian sebanyak 57 orang. Alat ukur pada penelitian ini adalah kuesioner *Pittsburgh Sleep Quality Index* (PSQI). Kemudian analisis data menggunakan uji *chi square* dengan hasil ada hubungan kerja *shift* dengan kualitas tidur pekerja di perusahaan FMCG Karawang dengan nilai  $p = 0.023$ . Gambaran dari hasil

penelitian yaitu pekerja yang memiliki kualitas tidur baik mayoritas ada di pekerja *shift* pagi dengan jumlah 7 orang dan kualitas tidur buruk ada di pekerja *shift* malam dengan jumlah 18 orang.

Penelitian keempat dilakukan oleh Supomo (2014) dengan judul “*Shift* Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik kuantitatif korelasional. Metode pengumpulan data berupa skala kinerja dari Miner. Total subjek berjumlah 120 orang dengan hasil bahwa ada pengaruh antara *shift* kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari hasil analisis *Independent Sample Test* dengan nilai  $0.000 < 0.05$ .

Penelitian kelima dilakukan oleh Nugroho, Sulistomo, dan Roestam (2018) dengan judul “Hubungan Pola Kerja Gilir (2 *Shift* dan 3 *Shift*) dengan Kualitas Tidur pada Perawat di Dua Rumah Sakit Militer Jakarta (Suatu Studi Menggunakan Kuesioner PSQI)”. Desain pada penelitian ini yaitu menggunakan *comparative cross sectional*. Responden pada penelitian berjumlah 183 orang perawat, dengan keterangan 83 subjek dari rumah sakit dengan sistem kerja 2 gilir dan 100 subjek dari sistem kerja 3 gilir. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kualitas tidur adalah kuesioner PSQI. Hasil riset membuktikan bahwa ada korelasi pola kerja gilir dengan gangguan kualitas tidur pada perawat di dua rumah sakit militer di Jakarta.

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan di atas, peneliti melihat bahwa tidak adanya kesamaan penelitian yang akan dilaksanakan dengan

penelitian sebelumnya. Oleh karena itu terdapat beberapa perbedaan diantaranya:

### **1. Keaslian Topik**

Fokus topik penelitian ini berbeda dengan peneliti sebelumnya. Penelitian Christiana (2022) memiliki fokus pada kualitas tidur perawat *shift* malam saja. Sedangkan yang akan diteliti, penulis memfokuskan pada kualitas tidur karyawan yang bekerja secara *shift* baik pagi, siang maupun malam. Kemudian topik pada penelitian yang dilakukan oleh Triwijayanti dkk. (2020) berfokus variabel bebas berupa masalah tidur, sedangkan yang akan penulis lakukan menggunakan variabel bebas kualitas tidur. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Afifah dkk. (2021) dan Nugroho dkk. (2018) memiliki fokus pada hubungan *shift* kerja dan pola kerja dengan kualitas tidur pekerja. Kemudian studi yang dilaksanakan oleh Supomo (2014) berfokus pada korelasi antara *shift* kerja dengan kinerja. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan memiliki fokus topik pada hubungan kualitas tidur dengan kinerja karyawan yang bekerja secara *shift*.

### **2. Keaslian Teori**

Pada penelitian Christiana (2022) dan Triwijayanti dkk. (2020) menggunakan teori kinerja dari Maier. Kemudian pada penelitian Supomo (2014) menggunakan teori kinerja dari Miner. Pada penelitian yang akan dilaksanakan, penulis menggunakan teori kinerja dari Mathis dan Jackson (Satriawan, 2021) dan teori kualitas tidur dari Buysse tahun 1989.

### 3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian Christiana (2022) menggunakan instrumen berupa lembar observasi yang berisikan tentang asuhan keperawatan. Kemudian pada penelitian Triwijayanti dkk. (2020) alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner mengenai masalah tidur dan pernyataan kinerja perawat. Selanjutnya pada penelitian Supomo (2014) menggunakan skala kinerja yang dikembangkan oleh Miner. Pada penelitian yang akan dilakukan, penulis menggunakan kuisisioner PSQI (*Pittsburg Sleep Quality Index*) yang dibuat oleh Buysee tahun 1988 versi bahasa Indonesia untuk mengukur kualitas tidur dan skala kinerja karyawan dari Quraisyi (2022) yang didasarkan pada teori dan indikator kinerja dari Mathis dan Jackson.

### 4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini berfokus pada karyawan yang bekerja di PT. X dengan sistem kerja 3 *shift*. Sedangkan dalam penelitian Christiana (2022), Triwijayanti dkk. (2020) dan Nugroho dkk. (2018) subjek penelitian berfokus pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit. Kemudian subjek pada penelitian Supomo (2014) adalah polisi pamong praja kota Tarakan. Selanjutnya pada penelitian Afifah dkk. (2021) subjek penelitian adalah pekerja perusahaan FMCG Karawang.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan adalah murni dan asli. Manfaat bagi berbagai pihak untuk pengembangan keilmuan psikologi diharapkan dari penelitian ini.