

## BAB IV

### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kancah dan Persiapan

##### 1. Orientasi Kancah

Kancah atau tempat penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah PT. X, yang berlokasi di Jalan Raya Randugarut Kilometer 13, Kelurahan Randugarut, Kecamatan Tugu, Kota Semarang, Jawa Tengah. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur plastik kemasan makanan.

PT. X memiliki 355 karyawan dan terbagi menjadi 32 golongan kerja. Golongan kerja tersebut meliputi wakil general manager, manager departemen produksi, wakil manager departemen produksi, *maintenance*, supervisor mutu, supervisor mekanik, wakil manager departemen *finance*, asisten manager produksi, sekretaris general manager, *warehouse*, PPIC, departemen *export import*, departemen administrasi, departemen HRD, departemen keuangan, departemen pembelian, departemen IT, departemen GA, departemen keamanan, departemen kebersihan, departemen konsumsi, departemen *quality control* (QC), departemen produksi meliputi admin, penerjemah mekanik, asisten manager produksi, mekanik, *leader*, gudang, *cleaning service*, *forklift* dan operator produksi.

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data secara primer yaitu dengan mengambil data secara online terhadap karyawan bagian produksi PT. X melalui link *google form*. Penelitian ini dilaksanakan pada

bulan Juni 2024 terhadap 103 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu peneliti memilih sampel dengan karakteristik tertentu yang sudah ditentukan sebelumnya. Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. X, bekerja secara 3 *shift*, dan bersedia menjadi responden.

## 2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian yang dilakukan sebelum melaksanakan penelitian adalah dengan pengurusan administrasi, berupa surat izin penelitian dan persiapan instrumen penelitian. Instrumen untuk pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala kinerja karyawan dan kuesioner PSQI untuk mengukur kualitas tidur.

### a. Persiapan Perizinan

Langkah awal yang dilakukan sebelum melaksanakan penelitian adalah, peneliti mengajukan permintaan surat penelitian kepada Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta untuk memperoleh surat penelitian. Surat permohonan penelitian diberikan pada tanggal 13 Mei 2024 dengan nomor surat B /293 /FES /V/2024. Surat izin tersebut kemudian diberikan kepada *Human Resource Department* (HRD) PT. X sebagai surat permohonan izin penelitian.

### b. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan skala kinerja karyawan yang merupakan skala modifikasi milik Quraisyi (2022) dan kuesioner PSQI

yang diciptakan oleh Buysse pada tahun 1989 dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Alim (2015).

### 1. Skala Kinerja Karyawan

Penelitian ini memodifikasi skala kinerja milik Quraisy yang berjumlah 38 aitem sebagai alat ukur untuk mengukur kinerja karyawan. Peneliti melakukan modifikasi alat ukur dengan menambah jumlah aitem, sehingga skala ini terdiri dari 5 aspek dan 50 aitem pernyataan yang terdiri dari 30 aitem *favourable* dan 20 aitem *unfavourable*.

**Tabel 4.1** Blue Print Skala Kinerja Karyawan Setelah Modifikasi

No	Aspek	Indikator	item		Total
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Kualitas	Keterampilan dan kemampuan pegawai	1, 2, 3,	4	9
		Kesempurnaan menyelesaikan tugas	5, 6, 7,	8, 9	
2.	Kuantitas	Penetapan target kerja	10, 11, 12, 14, 15, 16,	13, 17	8
3.	Ketepatan waktu	Tepat waktu menyelesaikan tugas	18, 19, 25, 26	20, 21, 22, 23, 24,	9
4.	Kehadiran	Disiplin kehadiran	27, 28,	29, 30, 31, 32, 33	7
5.	Kemampuan bekerjasama	Bekerjasama dengan atasan	34, 35, 36, 37		17
		Bekerjasama dengan rekan kerja	38, 39, 40, 41, 42, 43, 44	45, 46, 47, 48, 49, 50	
<b>Total</b>					<b>50</b>

### 2. Kuesioner PSQI

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kualitas tidur dalam penelitian ini adalah kuesioner PSQI yang diciptakan oleh Buysse pada tahun 1989 dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia

oleh Alim (2015). Kuesioner ini mengukur 7 komponen penilaian, diantaranya kualitas tidur secara subjektif, latensi tidur, durasi tidur, efisiensi tidur, gangguan tidur, penggunaan obat tidur dan disfungsi di siang hari. Kuesioner ini memiliki total 18 pertanyaan.

Modifikasi skala dilakukan dengan pertimbangan mengubah dan menyesuaikan aitem dengan kondisi di tempat penelitian (Azwar, 2022). Setelah melakukan modifikasi aitem, peneliti melakukan validasi aitem, yaitu dengan meminta penilaian kepada 10 *expert judgement*. Setelah mendapatkan beberapa masukan, peneliti melakukan uji coba skala kinerja dan kuesioner PSQI kepada 51 responden yaitu karyawan yang bekerja secara 3 *shift* dari beberapa perusahaan dan Rumah Sakit pada tanggal 29 Mei - 3 Juni 2024. Data yang diperoleh dari hasil uji coba pada skala kinerja dan kuesioner PSQI kemudian dijadikan sebagai data awal untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan.

## **B. Laporan Pelaksanaan Penelitian**

Beberapa proses yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

### **1. Perizinan**

Setelah mendapatkan surat izin untuk melakukan penelitian dari Universitas, peneliti mengajukan surat tersebut kepada PT. X pada tanggal 15 Mei 2024. Selanjutnya, pada tanggal 23 Mei 2024 pihak HRD PT. X mengeluarkan surat izin penelitian dengan nomor 03/HRD/FPPI/V/2024 yang menyatakan bahwa PT. X menerima penelitian.

## 2. Uji Coba Alat Ukur

Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan merupakan skala modifikasi, sehingga sebelum alat ukur digunakan, perlu melalui beberapa proses pengujian. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan melalui uji validitas, dan uji reliabilitas.

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengkaji ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu variabel (Azwar, 2022).

#### 1. Skala Kinerja Karyawan

Uji validitas skala kinerja karyawan dilakukan dengan penilaian dari 10 *expert* yang ahli dalam bidang psikologi. Dari uji validitas skala kinerja karyawan yang dianalisis menggunakan Aikens-V didapatkan hasil bahwa dari 50 aitem pernyataan, seluruhnya berada pada rentang 0.625 hingga 0.875. Berdasarkan hasil analisis tersebut, aitem-aitem dari skala kinerja karyawan memiliki koefisien validitas isi Aikens-V cukup tinggi. Walaupun demikian, didapati bahwa ada dua aitem yang nilainya dibawah batas minimal yaitu dibawah 0.70 diantaranya aitem nomor 4 dan 7, sehingga aitem dinyatakan gugur. Oleh karena itu, skala kinerja yang dinyatakan valid untuk digunkana ketika uji coba alat ukur sebanyak 48 aitem.

## 2. Kuesioner PSQI

Uji validitas isi yang dilakukan pada instrumen kuesioner PSQI telah dilakukan sebelumnya oleh Alim (2015) kepada dua orang pakar pada bidang psikiatri biologi dan pakar neuropsikiatri RSCM terhadap butir-butir pertanyaan pada kuesioner PSQI. Setelah dihitung koefisien korelasi penilaian dari kedua pakar ahli tersebut didapatkan hasil 0.89. Nilai ini mendekati angka 1 sehingga kuesioner PSQI versi Bahasa Indonesia dinyatakan shahih untuk menilai kualitas tidur.

### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *alpha Chronbach* dengan bantuan *software* SPSS versi 20. Pengujian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana konsistensi skala dalam mengukur suatu konstruk. Skala dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas sebesar  $\geq 0,70$  (Azwar, 2019).

#### 1. Skala Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas skala kinerja, didapatkan hasil bahwa koefisien reliabilitas *alpha Chronbach* pada 48 aitem pernyataan skala ini sebesar 0.907. Kemudian dari 48 aitem tersebut terdapat 11 aitem yang gugur, dimana 11 aitem tersebut memiliki daya diskriminasi aitem yang rendah dengan nilai *corrected item total correlation* dibawah 0.3, yaitu aitem

pada nomor 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 22, 32, 38 sehingga tersisa 37 aitem.

37 aitem yang tersisa kemudian diuji kembali reliabilitasnya, sehingga memperoleh skor daya diskriminasi yang bergerak dari rentang 0.326 sampai 0.729 dengan nilai koefisien reliabilitas *alpha Chronbach* sebesar 0.924. Kemudian, peneliti melakukan penyesuaian aitem, yaitu dengan menyeimbangkan jumlah bobot aitem dalam setiap aspek. Hal ini karena tidak ada aspek yang lebih signifikan berperan dan berkontribusi dibanding aspek lainnya, sehingga semua aspek diberi muatan jumlah aitem yang sama (Azwar, 2022).

Penyeimbangan jumlah bobot aitem pada skala kinerja dilakukan dengan memberikan muatan aitem sebanyak 4 aitem dalam setiap aspek, sehingga terdapat 20 aitem final yang digunakan untuk penelitian sebagai instrumen pengambilan data. Pertimbangan pemilihan 20 aitem yang digunakan sebagai instrumen pengambilan data dikarenakan beberapa alasan, diantaranya agar subjek tidak terlalu jenuh selama pengisian skala karena jumlah aitem terlalu banyak. Kemudian karena jumlah aitem yang tersisa paling sedikit adalah 5 pada aspek yang memiliki aitem bertahan terkecil setelah uji coba dan penguguran aitem, serta pertimbangan kualitas aitem yang dianggap bisa memicu timbulnya kecenderungan *social desirability* yaitu dengan

mengeluarkan item-item yang rentan berpotensi akan direspon secara *social desirability* (Ciptadi & Umar, 2012). *Social desirability* menurut Marlowe dan Crowne (1960) adalah suatu kecenderungan individu untuk merespons pertanyaan atau situasi sosial dengan cara yang dianggap paling dapat diterima secara sosial.

Dari 20 aitem yang dipilih untuk digunakan pada penelitian didapatkan hasil bahwa koefisien reliabilitas *alpha Chronbach* pada skala ini sebesar 0.865. Hasil tersebut memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat disimpulkan skala kinerja karyawan reliabel dan layak untuk digunakan pada penelitian ini.

**Tabel 4.2** Reliabilitas Skala Kinerja

Skala	Reliabilitas <i>alpha Chronbach</i>	Interpretasi
Kinerja	0.856	Reliabel

**Tabel 4.3** Daya Diskriminasi Skala Kinerja Setelah Penyesuaian

Nomor aitem	<i>Corrected item-total Correlation</i>	Interpretasi Daya Diskriminasi
aitem 1	0.520	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 2	0.372	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 3	0.416	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 4	0.516	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 5	0.282	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 6	0.417	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 7	0.354	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 8	0.411	Memenuhi Internal Konsistensi

Nomor aitem	<i>Corrected item-total Correlation</i>	Interpretasi Daya Diskriminasi
aitem 9	0.466	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 10	0.595	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 11	0.299	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 12	0.321	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 13	0.606	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 14	0.560	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 15	0.540	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 16	0.518	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 17	0.507	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 18	0.537	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 19	0.528	Memenuhi Internal Konsistensi
aitem 20	0.530	Memenuhi Internal Konsistensi

**Tabel 4.4** *Blueprint* Skala Kinerja Setelah Penyesuaian

No	Aspek	Indikator	item		Total	Bobot %
			F	UF		
1.	Kualitas	Keterampilan dan kemampuan pegawai	19, 3		4	20%
		Kesempurnaan menyelesaikan tugas	8, 12			
2.	Kuantitas	Penetapan target kerja	16, 5, 14, 2		4	20%
3.	Ketepatan waktu	Tepat waktu menyelesaikan tugas	10, 18	4, 7	4	20%
4.	Kehadiran	Disiplin kehadiran	11	17, 15, 20	4	20%
5.	Kemampuan bekerjasama	Bekerjasama dengan atasan	9		4	20%
		Bekerjasama dengan rekan kerja		1, 6, 13		
<b>Total</b>					<b>20</b>	<b>100%</b>

## 2. Kuesioner PSQI

Uji reliabilitas yang dilakukan pada instrumen kuesioner PSQI telah dilakukan sebelumnya oleh Alim (2015). Nilai *alpha Chronbach* pada kuesioner PSQI versi Bahasa Indonesia yang dilakukan pada kelompok responden sebesar 0.79, sedangkan pada kelompok pembanding didapatkan nilai *alpha Chronbach* sebesar 0.75. Kemudian, apabila seluruh populasi digabung mendapat nilai *alpha Chronbach* sebesar 0.85. Hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner PSQI versi Bahasa Indonesia memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur kualitas tidur.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kuesioner PSQI versi Bahasa Indonesia yang telah dilakukan, didapati hasil bahwa nilai *alpha Chronbach* dalam kuesioner ini sebesar 0.638. Nilai *alpha Chronbach* yang rendah, dikarenakan adanya perbedaan budaya dari tempat kuesioner PSQI dibuat dengan budaya yang ada di Indonesia. Hal ini terlihat dari komponen penggunaan obat tidur yang memiliki nilai paling rendah, dimana umumnya penduduk di negara-negara Asia termasuk Indonesia tidak terbiasa mengonsumsi obat tidur (Sukmawati & Putra, 2019). Adapun hasil uji coba yang peneliti lakukan dengan data *tryout* sebanyak 51 partisipan diperoleh nilai sebagai berikut:

**Tabel 4.5** Reliabilitas Kuesioner PSQI

Skala	Reliabilitas <i>alpha Chronbach</i>	Interpretasi
Kualitas Tidur	0.638	Cukup Reliabel

Berdasarkan tabel 4.5 nilai *alpha Chronbach* sebesar 0.638 atau kurang dari  $< 0.70$  kemungkinan dikarenakan faktor *sample*, yaitu subjek yang dilibatkan dalam *tryout* kurang representatif sehingga ada kemungkinan data uji coba tidak menunjukkan realita yang sesungguhnya (Umar, 2024), hal ini menyebabkan reliabilitas kuesioner PSQI kurang memadai.

**Tabel 4.6** Daya Diskriminasi Kuesioner PSQI Setelah Uji Coba

Komponen	<i>Corrected item-total Correlation</i>	Interpretasi Daya Diskriminasi
Kualitas Tidur Subjektif	0.623	Memenuhi Internal Konsistensi
Latensi Tidur	0.432	Memenuhi Internal Konsistensi
Durasi Tidur	0.369	Memenuhi Internal Konsistensi
Efisiensi Tidur	0.284	Memenuhi Internal Konsistensi
Gangguan Tidur	0.455	Memenuhi Internal Konsistensi
Penggunaan Obat Tidur	0.091	Tidak Memenuhi
Disfungsi di Siang hari	0.308	Memenuhi Internal Konsistensi

### C. Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. X pada bagian produksi. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala kinerja karyawan dan kuesioner PSQI kepada 103 responden dengan kriteria karyawan produksi PT. X, bekerja secara 3 *shift*, dan bersedia menjadi responden. Setelah data diperoleh, peneliti melakukan analisis

data. Kemudian data diolah dengan bantuan *software* SPSS versi 20, untuk melakukan analisis data. Tahapan analisis data meliputi uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linieritas, serta pengujian hipotesis penelitian.

### 1. Deskripsi Responden Penelitian

Berdasarkan pengambilan data yang telah dilakukan, diperoleh data tentang karakteristik responden sebagai berikut:

#### a. Usia

Distribusi frekuensi usia karyawan produksi dalam penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7** Distribusi Frekuensi Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 20 tahun	2	1.94%
2.	20 - 30 tahun	84	81.55%
3.	> 30 tahun	17	16.50%
<b>Total</b>		<b>103</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.7 menunjukkan sebagian besar karyawan produksi berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 84 responden (81.55%), kemudian karyawan yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 17 responden (16.50%), sedangkan frekuensi terkecil ada pada karyawan yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 2 responden (1.94%).

#### b. Jenis Kelamin

Distribusi frekuensi jenis kelamin karyawan produksi dalam penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8** Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-laki	47	45.63%
2.	Perempuan	56	54.37%
<b>Total</b>		<b>103</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.8 menunjukkan sebagian besar karyawan produksi berjenis kelamin perempuan sebanyak 56 responden (54.37%), sedangkan karyawan produksi berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 responden (45.63%).

c. Lama Kerja

Distribusi frekuensi lama kerja karyawan produksi dalam penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9** Distribusi Frekuensi Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 5 Bulan	68	66.02%
2.	5 – 11 Bulan	12	11.65%
3.	> 1 Tahun	23	22.33%
<b>Total</b>		<b>103</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.9 menunjukkan sebagian besar karyawan produksi memiliki masa kerja selama kurang dari 5 bulan sebanyak 68 responden (66.02%), kemudian karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 23 responden (22.33%), sedangkan frekuensi terkecil ada pada karyawan yang memiliki masa kerja diantara 5 – 11 bulan, sebanyak 12 responden (11.48%).

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian dilakukan untuk menggambarkan karakteristik data yang telah dikumpulkan. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam penginterpretasian data berikutnya. Berdasarkan data penelitian yang telah didapatkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan nilai empirik dan hipotetik.

**Tabel 4.10** Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Kinerja	20	100	60	13.33	66	98	84.46	7.949
Kualitas Tidur	0	21	10.5	3.5	1	14	8.10	2.742

Keterangan:

Skor hipotetik : diperoleh berdasarkan Skala

Skor empirik : diperoleh berdasarkan hasil penelitian

Berdasarkan analisis Tabel 4.10, skala kinerja menunjukkan rata-rata empirik sebesar 84.46 dengan deviasi standar 7.949, sementara rata-rata hipotetiknya adalah 60 dengan deviasi standar 13.33. Kuesioner PSQI memiliki rata-rata empirik 8.10 dan deviasi standar 2.742, sedangkan rata-rata hipotetiknya adalah 10.5 dengan deviasi standar 3.5.

Hasil pendeskripsian data digunakan untuk melakukan kategorisasi pada skor yang di dapatkan pada tiap-tiap responden. Azwar (2022) juga menjelaskan bahwa analisis data hasil penelitian dilakukan berdasarkan pada *mean*, standar deviasi, skor maksimal dan skor minimal. Pengkategorian dilakukan berdasarkan rumus kategorisasi berikut:

**Tabel 4.11** Rumus Norma Kategorisasi 5 Jenjang

No	Kategori Skala Kinerja	Rumus Norma
1.	Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,5 \sigma$
2.	Tinggi	$\mu + 0,5 \sigma \leq X < \mu + 1,5 \sigma$
3.	Sedang	$\mu - 0,5 \sigma \leq X < \mu + 0,5 \sigma$
4.	Rendah	$\mu - 1,5 \sigma \leq X < \mu - 0,5 \sigma$
5.	Sangat Rendah	$X < \mu - 1,5 \sigma$

Keterangan:

X : Skor Total

$\mu$  : Mean

$\sigma$  : Standar Deviasi

a. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan PT. X

Data kinerja diperoleh dari jawaban karyawan terhadap kuesioner skala kinerja yang berjumlah 20 pertanyaan. Berdasarkan rumus norma kategorisasi, responden diklasifikasikan ke dalam lima kategori, sehingga diperoleh hasil berikut:

**Tabel 4.12** Kategorisasi Data Variabel Kinerja

No	Kategorisasi Kinerja	Kinerja
1.	Sangat Tinggi	$X > 96$
2.	Tinggi	$88 \leq X < 95$
3.	Sedang	$80 \leq X < 87$
4.	Rendah	$72 \leq X < 79$
5.	Sangat Rendah	$X < 71$

Berdasarkan tabel 4.12 tingkat kategorisasi sangat tinggi dari kinerja karyawan berada pada rentang nilai lebih dari 96 ( $X > 96$ ), kemudian kategorisasi tinggi berada pada rentang nilai 88 hingga 95 ( $88 \leq X < 95$ ). Selanjutnya kategorisasi sedang berada pada rentang nilai 80 hingga 87 ( $80 \leq X < 87$ ), sementara kategorisasi rendah berada pada rentang nilai 72 hingga 79 ( $72 \leq X < 79$ ) dan kategorisasi sangat rendah berada pada rentang nilai kurang dari 71 ( $X < 71$ ).

**Tabel 4.13** Distribusi Frekuensi Kinerja

No	Kategorisasi Kinerja	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Tinggi	7	6.80 %
2.	Tinggi	37	35.92 %
3.	Sedang	27	26.21 %
4.	Rendah	24	23.30 %
5.	Sangat Rendah	8	7.77 %
<b>Total</b>		<b>103</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.13 distribusi frekuensi kinerja karyawan tertinggi adalah kinerja karyawan yang tergolong tinggi yaitu sebanyak 37 karyawan (35.92%), kemudian disusul distribusi kinerja

karyawan yang tergolong sedang sebanyak 27 karyawan (26.21%), selanjutnya diikuti distribusi kinerja karyawan yang tergolong rendah sebanyak 24 karyawan (23.30%), dan distribusi kinerja karyawan sangat rendah sebanyak 8 karyawan (7.77%) serta distribusi terendah adalah kinerja karyawan yang sangat tinggi sebanyak 7 karyawan (6.80%).

b. Distribusi Frekuensi Kualitas Tidur Karyawan PT. X

Data kualitas tidur karyawan diperoleh dari jawaban karyawan terhadap kuesioner PSQI yang berjumlah 18 pertanyaan. Selanjutnya kualitas tidur karyawan dibagi menjadi dua kategori berdasarkan penormaan kuesioner PSQI dan ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.14** Distribusi Frekuensi Kualitas Tidur

No	Kategorisasi Kualitas Tidur	Frekuensi	Presentase
1.	Baik	14	13.59 %
2.	Buruk	89	86.41 %
<b>Total</b>		<b>103</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.14 distribusi frekuensi kualitas tidur karyawan menunjukkan distribusi frekuensi tertinggi adalah kualitas tidur yang buruk yaitu sebanyak 89 karyawan (86.41%) dan distribusi terendah adalah kualitas tidur yang baik sebanyak 14 karyawan (13.59%).

### 3. Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan hasil uji normalitas, data dinyatakan

berdistribusi normal jika nilai signifikansi (2- tailed) lebih besar dari 0.05 ( $p > 0.05$ ).

**Tabel 4.15** Uji Normalitas

Variabel	Sig	Interpretasi
Kualitas Tidur	0.001	Tidak Normal
Kinerja	0.014	Tidak Normal

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan hasil bahwa pada variabel kualitas tidur memiliki nilai signifikansi sebesar 0.001, sedangkan pada variabel kinerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.014. Hal ini dapat diartikan bahwa dari kedua variabel tersebut tidak memenuhi syarat normalitas, yaitu nilai signifikansi kurang dari ( $<$ ) 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel, yaitu apakah kualitas tidur memiliki hubungan yang linier dengan kinerja. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS for windows 20.

**Tabel 4.16** Uji Linieritas

Variabel	F	P	Interpretasi
Kualitas Tidur dengan Kinerja	1.238	0.270	Linier

Berdasarkan analisis uji linearitas pada tabel 4.17 didapatkan hasil bahwa antara variabel kinerja dengan kualitas tidur memiliki nilai *deviation from linearity* 0.270 nilai tersebut memenuhi syarat uji linieritas, yaitu nilai *deviation from linearity* lebih besar dari ( $>$ ) 0.05.

#### 4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan setelah melaksanakan uji asumsi, yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Analisis uji hipotesis dilakukan dengan teknik uji korelasi *Rank Spearman rho*. Koefisien korelasi *Rank Spearman rho* digunakan untuk menguji data apabila data penelitian tidak berdistribusi normal sehingga dilakukan analisis menggunakan uji non parametrik.

**Tabel 4.17** Uji Hipotesis *Rank Spearman Rho*

Variabel Bebas	Variabel Tergantung	Koefisien Korelasi Spearman Rho	Koefisien Sig. (p)
Kualitas Tidur	Kinerja	-0.243	0.013

Hasil uji dari *Rank spearman rho* mengenai hubungan antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan didapatkan nilai signifikansi (*p-value*) 0.013. Keputusan uji adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena nilai *p-value* kurang dari 0.05 ( $0.013 < 0.05$ ), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan pada PT. X yang menerapkan sistem kerja 3 *shift*. Kemudian nilai koefisien korelasi -0.243 diartikan bahwa antara kedua variabel memiliki korelasi yang bermakna dan bernilai negatif sehingga semakin baik kualitas tidur karyawan maka kinerja karyawan semakin turun, begitu sebaliknya.

#### 5. Uji Koefisien Determinasi

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan analisis determinasi. Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh sumbangan

variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara bersama-sama. Analisis koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel R *Square*.

**Tabel 4.18** Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai Korelasi (r)	Nilai R Square	Presentase
Kualitas Tidur dengan Kinerja	0.201	0.041	4.1%

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada tabel 4.18 didapatkan hasil bahwa nilai R *square* sebesar 0.041. Maka dapat diartikan bahwa kualitas tidur memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 4.1%.

#### D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan pada PT. X yang menerapkan sistem kerja 3 *shift*. Penelitian dilakukan kepada 103 operator produksi yang memiliki jam kerja di *shift* pagi pada pukul 07.30 - 15.30 WIB, *shift* siang pada pukul 15.30 - 23.30 WIB, kemudian *shift* malam pada pukul 23.30 - 07.30 WIB. Sistem rotasi *shift* di PT. X memiliki periode rotasi satu minggu, dengan rincian enam hari kerja dan satu hari libur. Frekuensi rotasi ini termasuk dalam kategori rotasi lambat.

Sebelum melakukan analisis data, yaitu dengan menggunakan teknik korelasi *Spearman rho*, maka dilakukan uji prasyarat yakni uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang diperoleh saat penelitian terdistribusi secara normal atau tidak, dan uji linearitas untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian memiliki korelasi yang linear atau tidak.

Berdasarkan uji normalitas, kualitas tidur memiliki nilai signifikansi sebesar 0.001, sedangkan untuk skala kinerja memiliki nilai signifikansi 0.014. Kedua skala tidak memenuhi syarat uji normalitas, yaitu nilai signifikansi kurang dari atau lebih kecil 0.05, sehingga dapat diartikan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal. Hasil analisis uji linieritas, menunjukkan bahwa variabel kualitas tidur dengan kinerja memiliki taraf signifikansi sebesar 0.270 ( $p > 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian memiliki hubungan yang linier.

Hasil uji korelasi dengan menggunakan *Spearman rho* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.013 ( $p < 0.05$ ) sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan yang bekerja secara 3 *shift*. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Christiana (2022) dan Triwijayanti dkk. (2020) yang membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kualitas tidur dengan kinerja perawat di Rumah Sakit. Perawat yang bekerja di Rumah Sakit dan karyawan di penelitian ini memiliki kesamaan yaitu bekerja dengan sistem kerja 3 *shift*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa distribusi tertinggi kualitas tidur karyawan masuk ke dalam kategori buruk (86.41%), sedangkan sisanya masuk ke dalam kategori kualitas tidur yang baik (13.59%). Hal ini dikarenakan, para karyawan di PT. X bekerja dengan sistem 3 *shift*, sehingga menyebabkan pola tidurnya terganggu dan berdampak pada buruknya kualitas tidur yang dimiliki. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Thach dkk. (2020) yang menjelaskan

bahwa kerja *shift* secara signifikan dan independen berkaitan dengan peningkatan kualitas tidur yang buruk. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Afifah dkk. (2021) juga menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kerja *shift* dengan kualitas tidur karyawan, dimana dalam penelitian tersebut didapati hasil bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan FMCG memiliki kualitas tidur dalam kategori buruk sebesar 83% dan karyawan dengan kualitas tidur baik sebesar 17%.

Kualitas tidur buruk yang dialami para karyawan yang bekerja secara tiga *shift* dikarenakan tubuh diharuskan melawan siklus alamiah tubuh yaitu ritme sirkadian tubuh. Hal ini disebabkan karyawan yang bekerja di bagian produksi memiliki tuntutan kerja untuk menjalankan proses produksi selama 24 jam, sehingga harus terbiasa dengan pola tidur yang tidak teratur, begadang dan kurang tidur. Kebiasaan seperti ini yang dapat menyebabkan kualitas tidur buruk di kalangan karyawan yang bekerja secara tiga *shift*.

Selain itu, faktor lain yang menjadi penyebab para karyawan memiliki kualitas tidur yang buruk adalah karena pekerja *shift* harus melakukan adaptasi secara internal dan eksternal. Adaptasi internal meliputi karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, kondisi kesehatan fisik dan mental, pengalaman kerja *shift* sebelumnya, serta toleransi terhadap lingkungan malam. Sementara itu, faktor eksternal mencakup aspek-aspek terkait pekerjaan seperti rotasi *shift*, motivasi kerja, dan pengaruh siklus terang-gelap lingkungan (Pati, Chandrawanshi, & Reinberg, 2001).

Hal lain yang tidak luput sehingga menyebabkan karyawan memiliki kualitas tidur buruk adalah adanya kebiasaan begadang atau tidur larut malam yang umum terjadi di Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wijaya (2014) bahwa gaya hidup begadang di kalangan anak muda bukanlah hal baru bagi masyarakat Indonesia, karena kebiasaan begadang bersama kerap dijumpai di kompleks-kompleks pemukiman dan perkampungan warga. Budaya begadang sendiri telah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat muda Indonesia sejak lama.

Selanjutnya, dalam hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki tingkat kinerja yang tergolong tinggi sebesar 35.92% dan distribusi terendah ada pada karyawan yang memiliki tingkat kinerja sangat tinggi sebesar 6.80%. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti beban kerja, kelelahan kerja, dan *shift* kerja yang diatur dan dijalankan dengan baik (Arianto & Puspita, 2019).

Pada PT. X, faktor seperti usia, peraturan perusahaan dan sistem rotasi lambat memberikan pengaruh pada tingginya tingkat kinerja yang dimiliki karyawan. Hal ini terlihat dari data distribusi frekuensi karakteristik umur responden yang paling tinggi berada pada kelompok usia 20 – 30 tahun sebesar 81.55%. Usia ini adalah masa-masa seseorang paling produktif untuk bekerja, seperti yang dijelaskan oleh Ukkas (2017) bahwa tingkat usia sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, karena berkaitan dengan kemampuan fisik seorang tenaga kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitiannya bahwa secara parsial, tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja

dan jenis kelamin mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan usia adalah variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap tingkat produktivitas. Pekerja yang berada pada usia produktif cenderung memiliki kondisi fisik yang lebih prima, sehingga mampu bekerja lebih cepat dan efisien. Kekuatan fisik pada usia muda berkorelasi positif dengan produktivitas kerja, memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan menghasilkan *output* yang lebih banyak (Ukkas, 2017).

Selanjutnya mengenai peraturan perusahaan yang menyebabkan tingginya tingkat kinerja karyawan di PT. X adalah adanya sistem pemotongan gaji jika karyawan datang terlambat. Hal ini membuat karyawan di PT. X memiliki tingkat kedisiplinan dalam bekerja, sementara disiplin waktu merupakan salah satu tolok ukur dari kinerja karyawan. Selain itu, adanya penetapan target kerja yang harus dicapai karyawan dalam setiap proses produksinya, juga berperan terhadap tingginya tingkat kinerja yang dimiliki karyawan. Hal ini karena apabila karyawan tidak bisa mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan mendapat penilaian yang kurang akan kinerjanya dan berdampak pada perpanjangan kontrak kerja yang dimilikinya.

Kemudian adanya penerapan sistem rotasi lambat yang berjalan di PT. X yaitu sistem *shift* yang berganti setiap satu minggu sekali. Hal ini menjadi salah satu alasan mengapa tingkat kinerja karyawan di PT. X tergolong tinggi, karena karyawan memiliki peluang penyesuaian diri lebih baik daripada pekerja

dengan sistem rotasi cepat. Sistem rotasi cepat cenderung membuat karyawan kesulitan dalam mengatur waktu dan menyesuaikan pola kerja, sehingga bisa berdampak pada buruknya kinerja. Ernawati, Syam, dan Bas (2023) menjelaskan bahwa semakin lambat pembagian *shift* kerja yang diberlakukan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditampilkan karyawan. Tingginya tingkat kinerja karyawan di PT. X yang menerapkan sistem kerja 3 *shift* sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ernawati, Syam, dan Bas (2023) bahwa *shift* kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan yang menerapkan sistem *shift* secara efektif, dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Dengan baiknya sistem rotasi yang diterapkan membuat karyawan dapat mengatur pola hidupnya dengan cukup baik (Ernawati, Syam & Bas, 2023).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana arah hubungan bersifat positif, dalam temuan penelitian ini arah hubungan antara kedua variabel bersifat negatif. Arah hubungan yang bersifat negatif, diartikan bahwa baiknya kualitas tidur karyawan, berhubungan dengan turunnya performa kerjanya. Begitu sebaliknya, buruknya kualitas tidur yang dimiliki karyawan berhubungan dengan baiknya kinerja yang ditampilkan oleh karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kualitas tidur yang buruk dan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Aisyah (2022) bahwa pekerja *shift* di PT Torabika Eka Semesta *Health Food* sebagian besar memiliki kualitas

tidur yang buruk dan produktivitas kerja yang baik. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Lestari dan Aisyah (2022) bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kualitas tidur dengan produktivitas kerja, pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan pada PT. X yang menerapkan secara 3 *shift*. Perbedaan hasil temuan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dikarenakan banyak faktor yang tidak diteliti oleh peneliti, seperti motivasi, kompensasi, upah dan gaji, budaya organisasi, kesehatan, gaya hidup, stress, beban kerja, kelelahan dan lain sebagainya.

Selanjutnya, derajat keeratan antara variabel kualitas tidur dengan kinerja karyawan di PT. X memiliki korelasi yang signifikan. Besarnya sumbangan variabel kualitas tidur terhadap kinerja karyawan sebanyak 4.1%. Artinya kualitas tidur yang dimiliki karyawan memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerjanya.