



PENGARUH BEBAN KERJA, KELELAHAN KERJA DAN *SHIFT* KERJA TERHADAP TINGKAT KEWASPADAAN KARYAWAN OPERASIONAL *FOOD AND BEVERAGE* DI ISMAYA GROUP

Rafly Ichwan Pasha

Ponco Priyantono¹

Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

Abstract

Food and beverages operational employees in the Ismaya Group is one of the units that have to deal with customers directly. The unit consists of chef, barista, bartender, waiters and waitress as well as guest relations officer. The high number of customers frequenting restaurants under the Ismaya Group generates an insufferable amount of workload that has to be completed within a short time. As a result, many operational employees think that the load exceeds their capacity and burden them. The extreme workload, work fatigue, and irregular work shift cause the reduced level of alertness. This paper aims to identify and explain the impact of workload, work fatigue, and work shift to the alertness level of operational employees. The methods utilized in this paper is descriptive quantitative approach with multiple linear regression analysis technique. The primary data is gathered using online survey to all food and beverages operational employees working in the Ismaya Group. The research shows that their workload, work fatigue, and awareness level reduction has hit the extreme level while having high level of work shift.

Key words: workload, work fatigue, work shift, alertness level

Abstrak

Karyawan operasional *food and beverage* di Ismaya Group merupakan salah satu bagian yang dihadapkan langsung oleh pelanggan. Karyawan operasional *food and beverage* sendiri terdiri dari *chef, barista, bartender, server*, serta *guest relations officer*. Banyaknya pelanggan yang datang ke resto Ismaya membuat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam singkat membuat karyawan operasional *food and beverage* menganggap beban kerja terlalu berat. Kondisi tingginya beban kerja, kelelahan kerja serta *shift* kerja yang tidak teratur mendorong indikasi menurunnya tingkat kewaspadaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kelelahan kerja, dan *shift* kerja terhadap tingkat kewaspadaan pada karyawan operasional *food and beverage* di Ismaya Group. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner *online* pada seluruh karyawan operasional *food and beverage* di Ismaya Group. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, kelelahan kerja termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, *shift* kerja masuk ke dalam kategori tinggi dan kewaspadaan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi.

Kata kunci: beban kerja, kelelahan kerja, *shift* kerja, tingkat kewaspadaan.

¹ Alamat kini: Kwik Kian Gie School of Business, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

Penulis untuk Korespondensi: Telp. (021) 65307062

Email: ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id

Hak cipta milik IBI KK dan Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie. Insitusi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie. 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pendahuluan

Pandemi Covid-19 yang telah menyerang negara di seluruh dunia sudah memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap laju pertumbuhan ekonomi global tak terlepas di Indonesia. Dampak yang timbul selama pandemi Covid 19 ini antara lain melemahnya konsumsi rumah tangga atau melemahnya daya beli masyarakat secara luas, menurunnya angka Investasi diberbagai sektor usaha, serta penurunan penerimaan pajak (dprd-diy.go.id). Selama kurun waktu satu setengah tahun sudah banyak upaya dan cara dilakukan oleh pemerintah Indonesia seperti Pembatasan Sosial Bersekala Besar atau PSBB, Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat atau PPKM serta bekerja sama dengan pihak-pihak terkait seperti rumah sakit dan fasilitas kesehatan lainnya.

Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa, ekonomi Indonesia pada triwulan III-2021 tumbuh sebesar 1,55 persen (q-to-q) dibanding triwulan II-2021. Dari sisi lapangan usaha, Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial tumbuh signifikan sebesar 16,10 persen; diikuti Konstruksi sebesar 5,13 persen, serta Pertambangan dan Penggalian sebesar 4,20 persen. Sementara itu, Industri Pengolahan yang memiliki peran dominan tumbuh 2,35 persen. Sedangkan Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan serta Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor masing-masing tumbuh sebesar 1,88 persen dan 1,54 persen. Namun disisi lain ada sektor yang pertumbuhannya belum menunjukkan angka positif yaitu dari industri transportasi dan pergudangan, industri penyediaan akomodasi dan makan minum serta industri lainnya. Angka yang paling rendah ditunjukkan oleh industri penyediaan akomodasi dan makan minum sebesar minus 5,73 persen.

Upaya dalam membangun suatu usaha tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dan memegang peranan penting dalam menjalankan suatu bisnis di sebuah perusahaan. Untuk mengelola sumber daya manusia, dibutuhkan manajemen yang baik dalam hal strategi agar dapat mengelola sumber daya dengan baik, benar dan efisien. Dengan adanya strategi yang baik maka perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang bermutu dan berkompeten dalam rangka meraih tujuan perusahaan. Selain itu, tujuan fungsional, perusahaan harus dapat mempertahankan kontribusi sumber daya manusia di masing-masing departemen utama perusahaan. Kemudian, perusahaan perlu melakukan pemberdayaan agar kontribusi yang diberikan SDM dapat berjalan dengan optimal (Sedarmayanti, 2009).

Agar tercipta sumber daya manusia yang baik maka pihak perusahaan akan memberikan pelatihan kerja serta tugas guna melihat sejauh mana kapasitas sumber daya manusia didalam perusahaan tersebut bisa menyelesaikan pelatihan dan tugasnya dengan baik. Pelatihan bisa dilakukan untuk pengembangan dan pembangunan individu, yang tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan, sikap dan juga pengetahuan. Pelatihan ini tak hanya menguntungkan karyawan saja tapi juga perusahaan. Karena suatu perusahaan tidak akan berkembang apabila karyawannya tak punya minat serta keterampilan kerja yang tinggi. Dewasa ini kita sudah mengetahui bahwa kapasitas seorang manusia itu berbeda-beda dan tentunya manusia itu sendiri akan merespon hal dan beban kerja untuk dirinya secara berbeda. Oleh sebab itu ketika kelebihan beban kerja sudah dirasakan oleh karyawan maka akan timbul potensi respon yang negatif terhadap beban kerja yang telah diberikan dari pihak perusahaan.



Everly dkk (dalam Putra & Prihatsanti, 2016) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu. Pengertian beban kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat memberikan pendapat serta sudut pandang yang berbeda, dimana perbedaan pengertian beban kerja seringkali terletak pada pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda. Beban kerja (*workload*) dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Hancock & Meshkati, 1988).

Dalam proses melaksanakan beban kerja tersebut akan muncul kelelahan pada seorang karyawan. Kelelahan tersebut muncul akibat adanya beban kerja yang terlalu banyak dan melebihi kapasitas seseorang dalam mengerjakan suatu beban kerja. Kelelahan merupakan suatu bagian dari mekanisme tubuh untuk melakukan perlindungan agar tubuh terhindar dari kerusakan yang lebih parah, dan akan kembali pulih apabila melakukan istirahat (Tarwaka, 2014). Ada faktor-faktor yang menyebabkannya dan faktor yang menyebabkan kelelahan tersebut antara lain faktor dari dalam individu seperti umur, jenis kelamin, posisi pekerja serta kondisi kesehatan karyawan dan faktor dari luar meliputi lingkungan kerja dan masa kerja. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan kelelahan kerja menunjukkan bahwa kelelahan kerja dapat menimbulkan keadaan kondisi fisik lelah baik secara fisik dan mental.

Kelelahan kerja pada karyawan dapat dipicu oleh beberapa hal salah satunya karena kurangnya waktu beristirahat baik itu di tempat kerja ataupun di rumah. Waktu beristirahat perlu diatur agar kondisi tubuh dapat bekerja secara optimal. Namun hal ini akan berbeda apabila dalam suatu bidang kerja atau usaha menerapkan sistem *shift* kerja. Jadwal shift kerja perlu dirancang agar dapat teratur dan konsisten, karena dengan adanya jadwal yang konsisten tersebut tubuh akan membentuk pola istirahat dengan sendirinya. *Shift* kerja adalah sekumpulan pekerja yang bekerja berdasarkan jadwal tertentu serta selama masa tertentu (Marsusanti dalam Bunga Putri Arini, 2021). Pengaturan *shift* kerja di setiap perusahaan berbeda tergantung pada jenis industri yang beroperasi. Seperti apapun pengaturannya, hal utama yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan adalah kesehatan karyawan dan juga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 77 ayat (2), jika jam kerja di sebuah perusahaan dibuat sebanyak 3 *shift* dengan masing-masing maksimal 8 jam per hari (termasuk jam istirahat), maka jumlah jam kerja secara akumulatif masing-masing *shift* tidak boleh lebih dari 40 jam per minggu. Karyawan yang bekerja melebihi ketentuan tersebut harus bekerja dengan sepengetahuan dan surat perintah tertulis dari perusahaan yang diperhitungkan sebagai waktu kerja tambahan atau lembur. Pada UU Ketenagakerjaan sebelumnya, waktu lembur maksimal tiga jam dalam sehari dan maksimal 14 jam selama satu minggu. Dalam PP 35/2021 ditetapkan waktu lembur maksimal empat jam dalam sehari dan maksimal 18 jam dalam seminggu. Khusus untuk perusahaan yang menerapkan *shift* malam harus lebih ekstra memperhatikan kesehatan para karyawannya. Bekerja pada malam hari memiliki resiko masalah kesehatan lebih tinggi dibandingkan jam kerja biasa. Hal tersebut berpotensi dapat menurunkan suatu tingkat kewaspadaan seseorang dalam melakukan suatu aktivitas.

Kewaspadaan pegawai akan keselamatan kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari berbagai macam jenis profesi dan sumber daya manusia di dalam sebuah sistem ketenagakerjaan. Sebuah kewaspadaan akan keselamatan kerja saat ini sangat penting karena sudah termasuk ke dalam sebuah kebutuhan setiap karyawan dan sudah seharusnya diterapkan oleh seluruh



perusahaan dalam bidang apapun tanpa terkecuali. Hal tersebut harus diperhatikan secara serius oleh perusahaan karena kewaspadaan akan keselamatan kerja akan berdampak positif terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. *Neuroscience cognitive*, kewaspadaan adalah suatu kemampuan untuk mempertahankan perhatian terhadap tugas dalam jangka waktu tertentu (Oken, Salinsky, & Elsas, 2006).

Industri *hospitality* yang didalamnya mencakup industri *food and beverage* merupakan salah satu industri yang dapat menimbulkan angka kecelakaan kerja tinggi. Adanya kecelakaan kerja timbul dikarenakan banyak faktor seperti kelebihan beban kerja, kelelahan kerja serta perputaran *shifting* yang tidak berjalan sesuai dengan aturan. Kelebihan beban kerja dapat berpotensi menurunkan tingkat kewaspadaan pada karyawan. Menurunnya tingkat kewaspadaan seseorang akan berdampak panjang pada karyawan itu sendiri.

Kecelakaan kerja juga tidak luput pada karyawan operasional yang bekerja di Ismaya Group. Khususnya pada bagian dapur (*chef*), *bar* (barista) serta *server* yang kerap kali timbul kecelakaan kerja pada saat mereka melakukan suatu pekerjaan. Diluar hal tersebut beberapa resto Ismaya Group pun beroperasi sampai dengan tengah malam yang dimana hal tersebut dapat memicu timbulnya kelelahan kerja karyawan serta menurunkan tingkat kewaspadaan karyawan dalam melakukan suatu aktifitas kerja.

Ismaya Group merupakan rumah dari beberapa *brand* resto ternama dan berkelas di Jakarta serta beberapa kota besar lainnya di Indonesia. Ismaya Group berdiri sejak tahun 2003 dan saat ini sudah memiliki 28 *brand* di dalamnya.

Hasil observasi yang telah dilakukan di beberapa brand Ismaya Group bahwa kasus kecelakaan kerja kerap terjadi seperti tergores benda tajam, terkena minyak panas, terkena bara api, tersengat listrik dari alat elektronik, nampun jatuh pada saat *server* akan mengantarkan makanan kepada pelanggan, gelas pecah karena tersentuh serta kejadian lain yang dapat timbul karena adanya potensi kelelahan kerja yang memberikan dampak panjang terhadap tingkat kewaspadaan karyawan operasional. Banyak hal yang sudah dilakukan oleh pihak Ismaya terkait seperti pelatihan kerja, cara penggunaan alat kerja serta SOP perusahaan agar proses kerja dapat berjalan sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan sehingga dapat meminimalisir potensi-potensi yang timbul terhadap penurunan tingkat kewaspadaan pada karyawan operasional Ismaya Group.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini mengkaji lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja dan Shift Kerja Terhadap Tingkat Kewaspadaan Karyawan Operasional *Food and Beverage* Di Ismaya Group”**.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap tingkat kewaspadaan pada karyawan operasional *food and beverage* di Ismaya Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap tingkat kewaspadaan pada karyawan operasional *food and beverage* di Ismaya Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja terhadap tingkat kewaspadaan pada karyawan operasional *food and beverage* di Ismaya Group.



Manfaat Penelitian

Manfaat secara praktis maupun teoritis sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi untuk kedepannya agar perusahaan dapat memperhatikan tingkat kewaspadaan pada karyawan operasional di Ismaya Group.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca mengenai pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Shift Kerja Terhadap Tingkat Kewaspadaan Pada Karyawan Operasional *Food And Beverage* Di Ismaya Group.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang berguna bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan dan mengembangkan penelitian di masa yang akan datang, khususnya mengenai kualitas beban kerja, kelelahan kerja dan *shift* kerja.

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu beban dari luar tubuh seseorang akibat aktivitas kerja yang dilakukan (Tarwaka dalam Sandi Kurniawan, Yopa Eka Prawatya, Ratih Rahmahwati, 2018). Akibat dari beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja harus diperhatikan oleh suatu perusahaan karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. (Sudiharto dalam Claudha Alba Pradhana, Dr. Hery Suliantoro ST. MT 2018).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki (Gopher & Doncin dalam Claudha Alba Pradhana, Dr. Hery Suliantoro ST. MT, 2018).



Kelelahan Kerja

Pengertian kelelahan kerja telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Secara garis besar kelelahan kerja merupakan suatu kondisi yang timbul karena aktivitas individu hingga individu tersebut tidak mampu lagi mengerjakannya. Dengan kata lain, Kelelahan merupakan akibat dari kebanyakan tugas pekerjaan yang sama pada pekerjaan yang berulang, tanda pertama kelelahan merupakan peningkatan dalam rata-rata panjang waktu yang diambil untuk menyelesaikan suatu siklus aktivitas (Nurmianto dalam Indri Ardiyanti, 2019). Beberapa teori oleh para ahli mengenai definisi kelelahan kerja, yaitu:

1. Kelelahan kerja dapat didefinisikan pula sebagai suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi, karena stress yang dialami dalam jangka waktu yang cukup tinggi (Kartono, 2017).
2. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan. (Suma'mur P dalam Ratumas Hartha Delima, 2018).
3. Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. (Tarwaka dalam Ratumas Hartha Delima, 2018).

Shift Kerja

Penggunaan sumber daya secara optimal dalam rangka meningkatkan produksi yang dituntut oleh dunia industri maupun perusahaan yang ada di dunia, memberikan konsekuensi terhadap perpanjangan jam kerja pekerja. Meningkatnya jumlah kebutuhan sumber daya yang berdampak pada pekerja dengan memperkerjakan pekerja melampaui waktu yang telah ditetapkan atau melaksanakan sistem *shift* kerja. *Shift* kerja biasa dilakukan oleh orang yang bekerja diluar jam kerja normal selama kurun waktu tertentu. *Shift* kerja adalah sekumpulan pekerja yang bekerja berdasarkan jadwal tertentu serta selama masa tertentu (Marsusanti dalam Bunga Putri Arini, 2021)

Harrington dalam Poniah Juliawati (2020) bahwa sistem *shift* biasanya berlangsung 6-12 jam kerja dengan kelompok shift, baik itu sistem dua, tiga atau empat shift dalam periode 24 jam. Beberapa orang bekerja *shift* dengan rotasi sementara, sementara yang lain dijadwalkan secara teratur yaitu *shift* pagi, sore dan malam. Berdasarkan artikel yang dikeluarkan oleh *Occupational Health Clinics for Ontario Workers Inc, Toronto* tentang *Shift Work: Health effects & solution* (2018), mengemukakan bahwa pekerjaan yang dijadwalkan diluar jam “normal” (yaitu jam 08.00-16.00) disebut dengan *shift* kerja. Jam Kerja *Shift* memungkinkan untuk jenis pelayanan secara terus-menerus dan produksi 24 jam per hari untuk memaksimalkan efisiensi dan produktivitas. Beberapa definisi menurut para ahli diatas, maka yang dimaksud sistem shift kerja adalah sebuah sistem kerja yang dibagi menjadi 3 waktu kerja yaitu kerja pagi, sore dan malam guna memaksimalkan efisiensi dan produktifitas perusahaan selama 24 jam. *Shift* Kerja dapat diukur menggunakan tingkat fleksibilitas karyawan terhadap kepuasan atas pengaturan *shift* kerja serta persepsi tentang kesehatan diri. Ismar, Amri, Sostrosuhardjo dalam Ho Hwi Chie dan Rida Zuraida (2013).



Tingkat Kewaspadaan

Kewaspadaan adalah suatu keadaan untuk mengetahui dan menanggapi kejadian yang tidak terduga, kewaspadaan merupakan sikap seseorang yang siap disegala ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan yang mungkin terjadi. Kewaspadaan merupakan sikap mental seseorang yang selalu siap segala ancaman, tantangan, hambatan, dan gangguan yang mungkin timbul setiap saat (Pratama, Husin, & Tahyuddin, 2018)

Dorlan, dkk dalam Wiwik Budiawan, Heru Prastawa, Aldisa Kusumaningsari, Diana Novita Sari (2016) mengemukakan bahwa *vigilance* atau tingkat kewaspadaan merupakan derajat kesiapan seseorang dalam memberikan tanggapan terhadap suatu hal.

Pengaruh Beban Kerja dengan Tingkat Kewaspadaan

Beban Kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kewaspadaan karyawan. Beban Kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja sendiri memiliki dua jenis yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Berdasarkan dari jenis beban kerja tersebut faktor-faktor yang mempengaruhinya pun berbeda sesuai dengan beban dan tanggung jawab dari masing-masing posisi bagian dalam pekerjaan. Dengan adanya beban kerja yang tinggi maka akan berpotensi menurunnya tingkat kewaspadaan karyawan operasional.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Ario Rahadhi dan Sriyanto (2016) terhadap 9 orang perawat yang bertugas di Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit Umum Puri Asih, Salatiga yang menyatakan bahwa variabel beban kerja mental dan kelehan kerja terbukti berpengaruh positif secara individual terhadap penurunan tingkat kewaspadaan pada setiap shift kerja.

Pengaruh Kelelahan Kerja dengan Tingkat Kewaspadaan

Kelelahan merupakan kondisi dimana tubuh mengalami kehabisan energi karena perpanjangan kerja yang dilakukan (Nurmianto, 2004). Kelelahan sering muncul pada jenis pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang atau monoton. Kelelahan ini adalah bagian dari faktor manusia yang merupakan salah satu penyebab dasar terjadinya perilaku kerja yang tidak aman. Berdasarkan teori tentang kecelakaan kerja bahwa kecelakaan kerja terjadi akibat adanya perilaku kerja tidak aman dan kondisi kerja yang tidak aman. Salah satu penyebab dasar (*basic causes*) 2 hal tersebut adalah faktor manusia yaitu stress fisik/fisiologis seperti kelelahan fisik pada pekerja perusahaan ini (Hadipoetro, 2014).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiwik Budiawan, Heru Prastawa, Aldisa Kusumaningsari, Diana Novita Sari (2016) terhadap 25 masinis PT. KAI yang menyatakan bahwa variabel Kelelahan kerja berpengaruh secara individu terhadap tingkat kewaspadaan sebelum jam dinas.

Pengaruh Shift Kerja dengan Tingkat Kewaspadaan

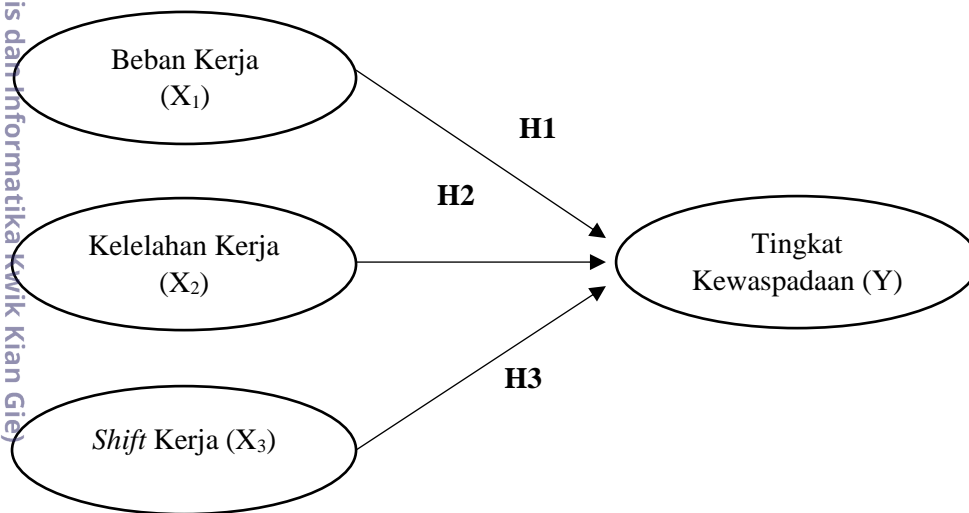
Shift kerja adalah pembagian waktu kerja berdasarkan waktu tertentu Muchinsky (1997). Sistem *shift* merupakan suatu sistem pengaturan kerja yang memberi peluang untuk memanfaatkan



keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan. Pelaksanaan dari *shift* itu sendiri adalah dengan cara bergantian, yakni karyawan pada periode tertentu bergantian dengan karyawan pada periode berikutnya untuk melakukan pekerjaan yang sama (Reggio,1990). Karyawan yang bekerja pada waktu normal digunakan istilah *diurnal*, yaitu individu atau karyawan yang selalu aktif pada waktu siang hari atau setiap hari. Sedangkan karyawan yang bekerja pada waktu malam hari digunakan istilah *nocturnal*, yaitu individu atau karyawan yang bekerja atau aktif pada malam hari dan istirahat pada siang hari. Telah ditemukan dari beberapa kasus karyawan yang bekerja pada *shift* malam memiliki potensi tingkat kelelahan yang berlebih dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada *shift* pagi atau siang hari.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ario Rahadhi dan Sriyanto (2016) terhadap 9 orang perawat yang bertugas di Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit Umum Puri Asih, Salatiga yang menyatakan bahwa telah terjadi penurunan variabel dependen yaitu tingkat kewaspadaan, baik pada *shift* I, *shift* II maupun *shift* III.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Tingkat Kewaspadaan.
- H2: Kelelahan Kerja berpengaruh positif terhadap Tingkat Kewaspadaan.
- H3: *Shift* Kerja berpengaruh positif terhadap Tingkat Kewaspadaan.

Metodologi Penelitian

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah beban kerja, kelelahan kerja, dan *shift* kerja terhadap tingkat kewaspadaan karyawan operasional *food and beverage* di Ismaya Group. Sedangkan subjek penelitian ini adalah 100 karyawan operasional *food and beverage* di Ismaya Group.

Variabel Penelitian

Cooper dan Schindler (2017:64), variabel adalah simbol dari kejadian, tindakan, karakteristik, perlakuan, maupun atribut yang dapat diukur dan yang dapat diberikan penilaian. Dalam

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel independen atau yang sering disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel independen. Variabel dependen atau yang sering disebut dengan variabel terikat variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel Bebas atau Independen (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1), Kelelahan Kerja (X2), dan Shift Kerja (X3).

2. Variabel Terikat atau Dependen (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Tingkat Kewaspadaan (Y).

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dimana tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan jenis teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *judgement sampling*, yaitu sampel *non-probability* yang pengambilan anggotanya berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sekaran dan Bougie, 2017b:68). Adapun kriteria yang digunakan adalah karyawan bagian operasional Ismaya Group.

Untuk ukuran sampel sendiri, Hair et al. (2014:100) menyatakan bahwa sebaiknya ukuran sampel harus 100 atau lebih besar. Sebagai aturan umum, jumlah sampel minimum setidaknya lima kali lebih banyak dari jumlah item pernyataan yang akan dianalisis, dan ukuran sampel akan lebih diterima apabila memiliki rasio 10:1.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama atau responden (Sekaran dan Bougie, 2017a:130).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik komunikasi dengan cara menyebarkan kuesioner secara elektronik melalui *Google Forms* kepada responden.

Jenis kuesioner yang digunakan adalah pertanyaan tertutup, yang artinya pertanyaan telah disusun sebelumnya dengan memberikan pilihan jawaban yang sudah dipersiapkan oleh peneliti.

Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima tingkatan, yaitu STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji keberartian model (uji F), uji signifikansi koefisien (uji t), dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Variabel

a. Beban Kerja

Tabel 1
Tabulasi Beban Kerja



No.	Pertanyaan	Jawaban						Skor	Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	Total		
1	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	79	18	3	-	-	100	476	4,76
2	Saya merasakan pekerjaan yang dibebankan perusahaan melebihi batas ketentuan	68	27	4	1	-	100	462	4,62
3	Saya merasa kondisi tempat saya bekerja tidak mendukung untuk saya melakukan suatu pekerjaan	66	29	3	2	-	100	459	4,59
4	Saya merasa situasi tempat kerja saya tidak mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan yang sedang saya lakukan	65	31	3	1	-	100	460	4,60
5	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas dengan SOP perusahaan	86	11	3	-	-	100	483	4,83
6	Tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan standar minimum yang telah ditetapkan oleh perusahaan	76	17	7	-	-	100	469	4,69
Total								2809	4,68

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai rata-rata indikator beban kerja adalah 4,68. Berdasarkan interpretasi nilai variabel, nilai rata-rata variabel beban kerja termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Tingginya nilai beban kerja merupakan indikasi bahwa beban kerja karyawan operasional *food and beverage* Ismaya Group memiliki persepsi dan merasa bahwa beban kerja yang ada di Ismaya Group terlalu berat. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat membuat karyawan operasional *food and beverage* Ismaya Group merasa tertekan dan terbebani akan pekerjaannya.

b. Kelelahan Kerja

Tabel 2
Tabulasi Kelelahan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban						Skor	Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	Total		
1	Saat bekerja saya merasa lelah diseluruh tubuh	40	45	13	1	1	100	422	4,22



2	Saat bekerja saya merasa lelah pada bagian kaki dan berdiri menjadi tidak seimbang	54	35	5	2	4	100	433	4,33
3	Saat bekerja saya merasa gugup menghadapi sesuatu	28	41	19	4	8	100	377	3,77
4	Saat bekerja saya merasa tidak dapat berkonsentrasi	35	37	18	5	5	100	392	3,92
5	Saat saya merasa kelelahan maka saya tidak semangat dalam melakukan pekerjaan	72	24	1	2	1	100	464	4,64
6	Saat saya merasa lelah maka prestasi hasil kerja saya menurun	73	21	2	1	2	100	459	4,59
7	Saat saya merasa kelelahan maka gerakan kerja saya menjadi menurun dan tidak efisien	78	17	2	1	2	100	468	4,68
8	Saat saya merasa sangat lelah maka saya membutuhkan waktu istirahat yang lama	73	19	5	2	1	100	461	4,61
Total								3476	4,35

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai rata-rata indikator kelelahan kerja adalah 4,35. Berdasarkan interpretasi nilai variabel, nilai rata-rata variabel kelelahan kerja termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Tingginya nilai kelelahan kerja merupakan indikasi bahwa dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan operasional *food and beverage* Ismaya Group tidak diimbangi istirahat yang cukup sehingga mengalami kelelahan kerja. Kelelahan kerja merupakan akibat dari banyaknya tugas pekerjaan yang sama pada pekerjaan yang berulang. Kelelahan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak seperti turunnya kinerja karyawan, karyawan mudah sakit, turunnya tingkat kewaspadaan pekerjaan, serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan Ismaya Group.

c. Shift Kerja

Tabel 3
Tabulasi Shift Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban					Total	Skor	Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS			
1	Saya merasa pemberlakuan 8 jam kerja pada setiap <i>shift</i> kerja tidak sesuai standar dan kemampuan karyawan	49	36	8	6	1	100	426	4,26
2	Saya merasa pembagian <i>shift</i> kerja saya <i>jumping</i> dan tidak	37	46	9	8	-	100	412	4,12



	memberikan waktu yang cukup untuk saya beristirahat di rumah								
3	Saya tidak diizinkan oleh atasan untuk melakukan pertukaran <i>shift</i> kerja antar karyawan	39	48	9	2	2	100	420	4,20
4	Saya tidak dapat menyesuaikan <i>shift</i> kerja sesuai dengan kebutuhan saya	38	45	11	5	1	100	414	4,14
Total								1672	4,18

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai rata-rata indikator *shift* kerja adalah 4,18. Berdasarkan interpretasi nilai variabel, nilai rata-rata variabel *shift* kerja termasuk ke dalam kategori tinggi. Tingginya nilai *shift* kerja merupakan indikasi bahwa pembagian *shift* kerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Perlu diimbangi dengan pembagian *shift* kerja yang adil dan tidak ada *jumping*. Pembagian *shift* kerja yang *jumping* seringkali terjadi di Ismaya Group sehingga menimbulkan rendahnya tingkat kewaspadaan karyawan. Apabila hal ini terus dibiarkan maka akan berdampak pada munculnya kecelakaan kerja yang dapat membahayakan perusahaan Ismaya Group.

d. Kewaspadaan

Tabel 4
Tabulasi Kewaspadaan

No.	Pertanyaan	Jawaban						Skor	Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	Total		
1	Saya tidak waspada dalam melakukan pekerjaan	91	5	2	2	-	100	485	4,85
2	Saya tidak teliti dalam melakukan pekerjaan	82	16	2	-	-	100	480	4,80
3	Saya tidak hati-hati dalam menggunakan peralatan kerja	94	6	-	-	-	100	494	4,94
4	Saya tidak dapat menggunakan peralatan kerja sesuai fungsinya	91	9	-	-	-	100	491	4,91
Total								1950	4,88

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai rata-rata indikator kewaspadaan adalah 4,88. Berdasarkan interpretasi nilai variabel, nilai rata-rata variabel kewaspadaan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Tingginya nilai kewaspadaan merupakan indikasi bahwa karyawan operasional *food and beverage* Ismaya Group seringkali tidak waspada dalam melaksanakan



pekerjaannya. Rendahnya tingkat kewaspadaan yang dimiliki karyawan perlu diimbangi dengan kenyamanan dan keamanan lingkungan pekerjaan. Apabila karyawan berada dalam lingkungan yang tidak aman maka akan menimbulkan kecelakaan kerja yang dapat menurunkan reputasi Ismaya Group.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Validitas didefinisikan bahwa sejauh mana keakuratan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebar pada responden. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% dengan nilai r tabel untuk n=15. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item dinyatakan valid sedangkan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel disajikan pada tabel 5, tabel 6, tabel 7, dan tabel 8.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)
Item-Total Statistics

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,566	0,514	Valid
X1.2	0,633	0,514	Valid
X1.3	0,916	0,514	Valid
X1.4	0,891	0,514	Valid
X1.5	0,690	0,514	Valid
X1.6	0,727	0,514	Valid

Sumber: Pengolahan Data Program SPSS

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kelelahan Kerja (X2)
Item-Total Statistics

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,740	0,514	Valid
X2.2	0,722	0,514	Valid
X2.3	0,775	0,514	Valid
X2.4	0,850	0,514	Valid
X2.5	0,885	0,514	Valid
X2.6	0,814	0,514	Valid
X2.7	0,870	0,514	Valid
X2.8	0,941	0,514	Valid

Sumber: Pengolahan Data Program SPSS

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Shift Kerja (X3)
Item-Total Statistics

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,774	0,514	Valid
X3.2	0,653	0,514	Valid
X3.3	0,687	0,514	Valid
X3.4	0,948	0,514	Valid



Sumber: Pengolahan Data Program SPSS

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kewaspadaan (Y)
Item-Total Statistics

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X4.1	0,939	0,514	Valid
X4.2	0,779	0,514	Valid
X4.3	0,870	0,514	Valid
X4.4	0,808	0,514	Valid

Sumber: Pengolahan Data Program SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,514 sehingga dapat mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

3. Uji Reliabilitas

Berkaitan dengan pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, langkah yang dilakukan sama yakni dengan langkah pengujian validitas. Proses dan output keduanya bersamaan muncul. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Uji reliabilitas dengan memanfaatkan program SPSS 26 for Mac disajikan dalam tabel 9.

Tabel 9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Beban Kerja	0,839	6
Kelelahan Kerja	0,932	8
Shift Kerja	0,738	4
Kewaspadaan	0,818	4

Sumber: Pengolahan Data Program SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu 0,839, 0,932, 0,738, dan 0,818 dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, residu dari persamaan regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov. Alat uji ini bisa disebut dengan K-S yang tersedia dalam program SPSS 26 for Mac. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 10
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93067685
Most Extreme Differences	Absolute	.217
	Positive	.136
	Negative	-.010
Test Statistic		.217
Asymp. Sig. (2-tailed)		.217

- a. Test distribution is Normal
 - b. Calculated from data
- Sumber: Pengolahan Data Program SPSS

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.217 > 0.05$, maka disimpulkan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,477	2,094
Kelelahan Kerja	0,699	1,430
Shift Kerja	0,481	2,078

- a. Dependent Variable: Kewaspadaan
- Sumber: Pengolahan Data Program SPSS

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10.00, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 12
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.773	.434		1.603	.163
Beban Kerja	.178	.022	.675	1.246	.184



Kelelahan Kerja	.039	.009	.284	1.197	.163
Shift Kerja	.008		.032	1394	.195

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Pengolahan Data Program SPSS

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini, nilai signifikansi beban kerja (0,184), kelelahan kerja (0,184), dan *shift* kerja (0,195) lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

5. Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Tabel 13
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	79.250	3	26.417	29.575	.000 ^b
Residual	85.750	96	.893		
Total	165.000	99			

a. Dependent Variabel: Kewaspadaan

b. Predictors: (Constant), Shift Kerja, Kelelahan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Pengolahan Data Program SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} sebesar 29.575 nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tabel F untuk $\alpha = 0,05$ adalah 3.94. Dalam penelitian ini nilai f_{hitung} (29.575) > f_{tabel} (3.94) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja, kelelahan kerja dan *shift* kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kewaspadaan.

6. Analisis Regresi Berganda

Tabel 14
Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.498	.993		10.569	.000
Beban Kerja	.246	.049	.529	4.969	.001
Kelelahan Kerja	.267	.021	.281	3.189	.002
Shift Kerja	.072	.048	.229	3.277	.038

a. Dependent Variable: Kewaspadaan

Sumber: Pengolahan Data Program SPSS

Berdasarkan hasil tersebut diketahui nilai konstanta variabel kewaspadaan sebesar 10.498 artinya jika tidak ada nilai beban kerja, kelelahan kerja, dan shift kerja, maka nilai kewaspadaan adalah 10.498. Koefisien regresi beban kerja bernilai positif yaitu 0,246 dengan nilai Sig 0.001 < 0.05 maka beban kerja berpengaruh signifikan terhadap



kewaspadaan. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kewaspadaan. Artinya semakin bertambahnya beban kerja, maka kewaspadaan akan berkurang sebesar 0,246 atau 25%.

Koefisien regresi kelelahan kerja adalah 0,267 atau 27% bernilai positif dengan nilai Sig $0.002 < 0.05$ maka kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kewaspadaan. Dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kewaspadaan. Artinya semakin tinggi kelelahan kerja, maka kewaspadaan akan berkurang sebesar 27%.

Koefisien regresi shift kerja adalah 0,72 atau 7% bernilai positif dengan nilai Sig $0.038 < 0.05$ maka shift kerja berpengaruh signifikan terhadap kewaspadaan. Dapat disimpulkan bahwa shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kewaspadaan. Artinya semakin tinggi shift kerja, maka kewaspadaan akan berkurang sebesar 7%.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 15
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.464	.94511

a. Predictors: (Constant), Shift Kerja, Kelelahan Kerja, Beban kerja

b. Dependent Variable: Kewaspadaan

Sumber: Pengolahan Data Program SPSS

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai korelasi/ hubungan variabel bebas yaitu beban kerja, kelelahan kerja, dan *shift* kerja sebesar 0.693. Hal tersebut berarti apabila digabungkan kontribusi antara beban kerja, kelelahan kerja, dan *shift* kerja terhadap kewaspadaan adalah sebesar 0,693 atau 69%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 31% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa memang benar adanya beban kerja, kelelahan kerja, dan *shift* kerja yang dialami oleh karyawan operasional *food and beverage* Ismaya Group sangat mempengaruhi tingkat kewaspadaan yang dimiliki oleh setiap individunya.

8. Uji Signifikansi Koefisien (Uji t)

Tabel 16
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.498	.993		10.569	.000
Beban Kerja	.246	.049	.529	4.969	.001
Kelelahan Kerja	.267	.021	.281	3.189	.002
<i>Shift</i> Kerja	.072	.048	.229	3.277	.038

a. Dependent Variable: Kewaspadaan

Sumber: Pengolahan Data Program SPSS

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1) Pengaruh beban kerja terhadap tingkat kewaspadaan

Berdasarkan hasil statistik diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel beban kerja (X1) adalah $t_{hitung} (4.969) > t_{tabel} (1.98397)$ dengan $sig\ 0.001 < 0.05$ maka H_0 tidak terdukung dan H_1 terdukung yang menandakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap tingkat kewaspadaan. Artinya semakin karyawan dituntut untuk mengerjakan tugas yang banyak, kompleks, dan lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung maka akan menurunkan tingkat kewaspadaan yang dimiliki oleh karyawan operasional *food and beverage* Ismaya Group.

2) Pengaruh kelelahan kerja terhadap tingkat kewaspadaan

Berdasarkan hasil statistik diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kelelahan kerja (X2) adalah $t_{hitung} (3.189) > t_{tabel} (1.98397)$ dengan $sig\ 0.002 < 0.05$ maka H_0 tidak terdukung dan H_1 terdukung yang menandakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif terhadap tingkat kewaspadaan. Hal ini berarti bahwa semakin lelah dan tidak dapat berkonsentrasi maka akan menurunkan tingkat kewaspadaan yang dimiliki oleh karyawan operasional *food and beverage* Ismaya Group.

3) Pengaruh shift kerja terhadap tingkat kewaspadaan

Berdasarkan hasil statistik diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel shift kerja (X3) adalah $t_{hitung} (3.277) > t_{tabel} (1.98397)$ dengan $sig\ 0.038 < 0.05$ maka H_0 tidak terdukung dan H_1 terdukung yang menandakan bahwa shift kerja berpengaruh positif terhadap tingkat kewaspadaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tidak sesuai pembagian shift kerja dan tidak cukup beristirahat akan menurunkan tingkat kewaspadaan yang dimiliki oleh karyawan operasional *food and beverage* Ismaya Group.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat kewaspadaan karyawan operasional *food and beverage* Ismaya Group tergolong sangat tinggi. Hal tersebut terlihat dari adanya pengakuan secara terbuka bahwa mayoritas karyawan tidak berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahadhi dan Sriyanto (2016) yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan tingkat kewaspadaan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kewaspadaan. Artinya semakin karyawan dituntut untuk mengerjakan tugas yang banyak, kompleks, dan lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung maka akan menurunkan tingkat kewaspadaan yang dimiliki oleh karyawan operasional *food and beverage* Ismaya Group.

Selanjutnya menurut Hadipoetro (2014) mengemukakan bahwa kecelakaan kerja dapat terjadi akibat adanya perilaku tidak aman dan kondisi yang tidak aman. Kelelahan kerja merupakan bagian dari faktor penyebab terjadinya perilaku kerja yang tidak aman. Hasil penelitian ini membuktikan dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiawan, Prastawa, Kusumaningsari, & Sari (2016) yang menyebutkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kewaspadaan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kewaspadaan. Artinya semakin lelah dan tidak dapat berkonsentrasi maka akan menurunkan tingkat kewaspadaan yang dimiliki oleh karyawan operasional *food and beverage* Ismaya Group.





Rahadhi dan Sriyanto (2016) mengemukakan bahwa terjadi penurunan tingkat kewaspadaan yang dipengaruhi oleh *shift* kerja. Hal tersebut membuktikan dan sejalan dengan penelitian ini bahwa *shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kewaspadaan. Artinya semakin tidak sesuai pembagian *shift* kerja dan tidak cukup beristirahat akan menurunkan tingkat kewaspadaan yang dimiliki oleh karyawan operasional *food and beverage* Ismaya Group.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat kewaspadaan yang dimiliki oleh karyawan operasional *food and beverage* Ismaya Group sangat tinggi. Tingkat kewaspadaan tersebut dipengaruhi oleh beban kerja, kelelahan kerja, dan *shift* kerja. Hal tersebut merupakan indikasi bahwa beban kerja yang dianggap berat, perasaan lelah bekerja, dan pembagian *shift* kerja yang tidak adil dapat menyebabkan karyawan cenderung memiliki tingkat kewaspadaan yang rendah.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data hasil penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Dan *Shift* Kerja Terhadap Tingkat Kewaspadaan Pada Karyawan Operasional *Food And Beverage* Di Ismaya Group, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diidentifikasi beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kewaspadaan. Semakin tinggi beban kerja, maka akan berdampak pada menurunnya tingkat kewaspadaan. Hal ini terjadi karena beban kerja yang tinggi dan dilakukan dalam kurun waktu yang lama serta tugas-tugas yang diberikan sering kali mendadak dan harus diselesaikan dalam waktu yang sangat singkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian diidentifikasi kelelahan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kewaspadaan. Semakin tinggi kelelahan kerja, maka akan berdampak pada menurunnya tingkat kewaspadaan. Hal ini terjadi karena kelelahan kerja yang tinggi diakibatkan oleh beban kerja yang dilakukan secara terus-menerus melebihi batas kemampuan seorang karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diidentifikasi *shift* kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kewaspadaan. Semakin tidak sesuai pembagian *shift* kerja sehingga menimbulkan kurangnya waktu istirahat karyawan yang akan berdampak pada menurunnya tingkat kewaspadaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan peneliti mengajukan beberapa saran untuk Ismaya Group dan peneliti selanjutnya sebagai berikut.

1. Bagi pihak Ismaya Group
 - a. Berdasarkan analisis deskriptif beban kerja diketahui nilai yang paling rendah adalah kondisi tempat kerja tidak mendukung untuk melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil tersebut bahwa pihak perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan yang positif seperti melakukan kerja tim yang adil dan kolaboratif agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat menunjang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.
 - b. Berdasarkan analisis deskriptif kelelahan kerja diketahui nilai yang paling rendah adalah merasa gugup dalam menghadapi sesuatu. Berdasarkan hasil tersebut hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan pelatihan *soft skill* yang dapat menunjang *performance* karyawan sehingga hal tersebut dapat teratasi ketika karyawan menghadapi suatu masalah dikemudian hari.



c. Berdasarkan analisis deskriptif *shift* kerja diketahui nilai yang paling rendah adalah pembagian *shift* kerja yang *jumping*. Berdasarkan hasil tersebut hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan perubahan jadwal *shift* kerja yaitu dengan melihat *shift* yang sedang dijalankan oleh karyawan. Apabila seorang karyawan mendapatkan *shift* sore maka sebaiknya jadwal berikutnya di tempatkan pada posisi *shift* siang atau libur. Dengan pembagian jadwal seperti itu maka waktu istirahat yang karyawan rasakan akan cukup untuk mengembalikan energi di hari kerja berikutnya.

d. Berdasarkan analisis deskriptif tingkat kewaspadaan diketahui nilai yang paling rendah adalah tidak teliti dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil tersebut hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan pelatihan kerja seperti pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sehingga para karyawan paham mengenai bahaya yang akan timbul apabila seorang karyawan tidak teliti dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan unit analisis yang lebih luas. Misalnya membandingkan pengaruh beban kerja, kelelahan kerja dan *shift* kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan operasional Ismaya Group. Selain itu juga disarankan untuk lebih memperdalam kajian-kajian dalam pembahasan sehingga hasil penelitian selanjutnya bisa lebih baik kedepannya.

Ucapan Terima Kasih

Dalam proses penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis alami, namun pada akhirnya dapat terselesaikan berkat adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ponco Priyantono, S.E, M.M. sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan saran serta arahan kepada penulis sehingga laporan penulisan dapat berjalan dengan lancar hingga selesai,
2. Bapak Ir. Dergibson Siagian, M.M. sebagai koordinator pelaksana program eksekutif yang telah bersedia meluangkan waktu, membantu penulis pada saat mengalami hambatan terkait nilai mata kuliah serta memberikan seluruh informasi terkait selama proses penyusunan skripsi,
3. Seluruh jajaran dosen Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh studi.
4. Seluruh karyawan dan staf Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah banyak membantu penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
5. Kedua orang tua penulis Ayah (Surya Kosasih) dan Mama (Wiji Ningsih) yang senantiasa mendukung, memberikan motivasi dan mendoakan penulis selama proses penyusunan proposal.
6. Suryo Rizky Yangky yang telah membantu dalam bentuk moril dan materiil serta memberikan motivasi selama penulis menyusun skripsi,
7. Seluruh karyawan operasional *food and beverage* Ismaya Group yang telah membantu dalam proses wawancara dan pengisian kuesioner penulis.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan proposal hingga dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



DAFTAR PUSTAKA

Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 7(2), 225-246.

Alfaridzi, T. B., & Sari, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran Dan Penjualan PT Inti Bandung. *eProceedings of Management*, 8(5).

Arianto, D., & Puspita, A. (2019). Pengaruh shift kerja terhadap kinerja melalui variabel kelelahan dan beban kerja sebagai variabel intervening di PT MI. *JISO: Journal of Industrial and Systems Optimization*, 2(1), 23-28.

Arini, B. P. (2021). Pengaruh Shift Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Moslem Baby Day Care di Timoho Yogyakarta (Studi Pada Moslem Baby Day Care). *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1).

Budiawan, W., Prastawa, H., Kusumaningsari, A., & Sari, D. N. (2016). Pengaruh monoton, kualitas tidur, psikofisiologi, distraksi, dan kelelahan kerja terhadap tingkat kewaspadaan. *Jurnal Teknik Industri*, 11(1), 37-44.

Chie, H. H., & Zuraida, R. (2013). Skala Pengukuran Shift Kerja, Beban Kerja, dan Persepsi Kesehatan Sebagai Stressor dengan Fasilitas Manajemen untuk Penanggulangannya. *Inasea*, 14(1), 15-21.

Delima, R. H. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(2), 230-239.

Eliska, S. K. M. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Tim Relawan Covid-19 Di Kota Binjai. *Jurnal Kesehatan Ilmiah Indonesia (Indonesian Health Scientific Journal)*, 5(2), 1-12.

Febriani, E. (2010). Skripsi: *Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja jasa kuli angkut di pasar Klewer Surakarta*. Universitas Sebelas Maret.

Fitra, F. (2019). Pengukuran Tingkat Pemahaman Shift Kerja Perusahaan X. *Buletin Utama Teknik*, 14(3), 160-163.

Huseini, U. (2018). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Indonesia, P. R. (2006). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Juliawati, P. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 6(1), 113-128.

Kadaryat, R. P. (2020). *Pencapaian Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Jam Kerja Shift (Studi Pada Karyawan Puskesmas Cireunghas, Sukabumi)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

Hak cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Kurniawan, S., Prawatya, Y. E., & Rahmahwati, R. (2018). Evaluasi Pengaruh Beban Kerja Fisik Terhadap Tingkat Kewaspadaan Pada Petugas Pengangkut Sampah Di Kota Pontianak. *Jurnal TIN Universitas Tanjungpura*, 3(2).

Mangkunegara, A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan Keduabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.

Maurits, L. S., & Widodo, I. D. (2008). Faktor dan penjadualan shift kerja. *Teknoin*, 13(2).

Mulyah S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(1), 61-72.

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.

Nova Adi Hartantyo, N. A. H. (2021). *Rancangan Aplikasi Perawatan Sarana MTT Di Balai Perawatan Perkeretaapian* (Doctoral dissertation, Politeknik Transportasi Darat Indonesia-STTD).

Nurjanah, D., Ridwan, O. A., & Herman, H. (2019). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Karyawan PT. Gold Coin Specialities Bekasi. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 4(1).

Pradhana, C. A., & ST, D. H. S. MT.(2018). *Analisis Beban Kerja Mental Menggunakan Nasa-Tlx Pada Bagian Shipping Perlengkapan*. *Ejournal, Program Studi Telcniik Industri, Fokultas Telcnih Universitas Diponegoro*, 2.

Rahadhi, A., & Sriyanto, S. (2016). Pengaruh Beban Kerja Mental, Kelelahan Kerja, Dan Tingkat Kantuk Terhadap Penurunan Tingkat Kewaspadaan Perawat (Studi Kasus Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Puri Asih, Salatiga). *Industrial Engineering Online Journal*, 5(2).

Ratih, R. M., Mulyatini, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 28-37.

Rusdi, R., & Warsito, B. E. (2014). Shift Kerja Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Terjadinya Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Di Rumah Sakit Pemerintah. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 2(1), 1-12.

Saputro, N. S., Budiawan, W., & Sriyanto, S. (2017). Analisis Perbedaan Shift Kerja terhadap Beban Kerja Mental, Beban Kerja Fisik, Kualitas Tidur, dan Tingkat Kewaspadaan pada Supir Travel Po. Nusantara. *Industrial Engineering Online Journal*, 6(2).

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.

Hak cipta milik IBIKKS Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKS.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKS.



Setyowati, D. R. (2020). *Literatur Review Pengaruh Pendidikan Kesehatan Terhadap Pengetahuan Tentang Kewaspadaan Penurunan Ketajaman Penglihatan Akibat Penggunaan Gadget Pada Remaja*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Semarang).

Sitorus, R. J. (2019), Skripsi: *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sinar Multi Medan*. Universitas Sumatera Utara.

Wewengkang, D. A., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3).

Waha, A. R., Husniati, R., & Fadlillah, A. M. (2021). Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 89-100.