

**PENGARUH *SHIFT* KERJA, *OVERTIME*, DAN KOMPENSASI
TERHADAP STRES KERJA BURUH PABRIK MANUFAKTURING
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Disusun Oleh:
FRISCILLA SEPTIANI
11180603**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2022**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Friscilla Septiani
NIM : 11180603
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Shift Kerja, Overtime*, dan Kompensasi terhadap Stres Kerja Buruh Pabrik Manufaktur di Kota Batam”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Batam
Pada tanggal : 26 Januari 2023

Yang menyatakan



(Friscilla Septiani)
NIM.11180603

HALAMAN PENGAJUAN

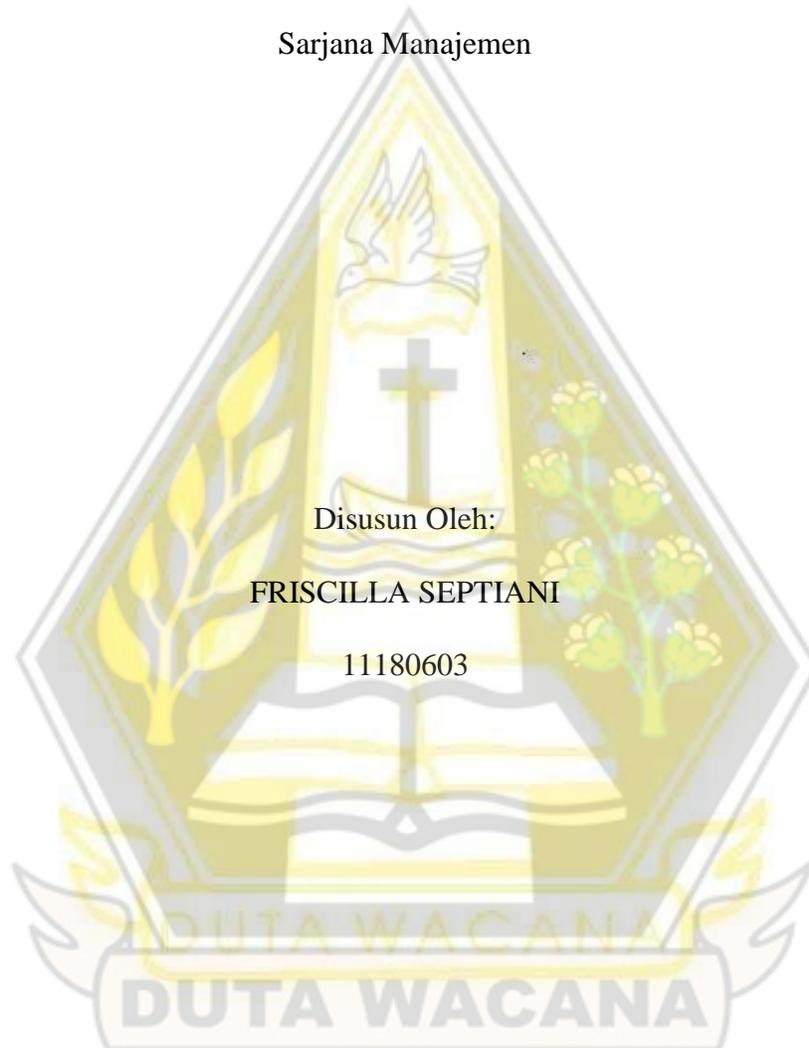
Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

FRISCILLA SEPTIANI

11180603

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

**PENGARUH *SHIFT* KERJA, *OVERTIME*, DAN KOMPENSASI
TERHADAP STRES KERJA BURUH PABRIK MANUFAKTURING
DI KOTA BATAM**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

FRISCILLA SEPTIANI

11180603

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

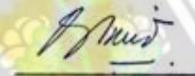
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 19 Januari 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

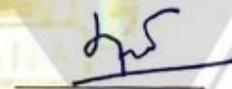
1. Dra. Agustini Dyah Respati, M.B.A.
(Dosen Penguji/Ketua Tim Penguji)



2. Drs. Sisnuhadi, M.B.A., Ph.D.
(Dosen Pembimbing)



3. Dr. Heru Kristanto, M.T.
(Dosen Penguji)



Yogyakarta, 27 Januari 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

Pengaruh *Shift* Kerja, *Overtime*, dan Kompensasi terhadap

Stres Kerja Buruh Pabrik Manufaktur di Kota Batam

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan dan duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi Manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka penulis bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar.

Batam, 29 Desember 2022



Frisilla Septiani

(11180603)

HALAMAN MOTTO

“Do what you HAVE TO do until you can do what you WANT TO do”

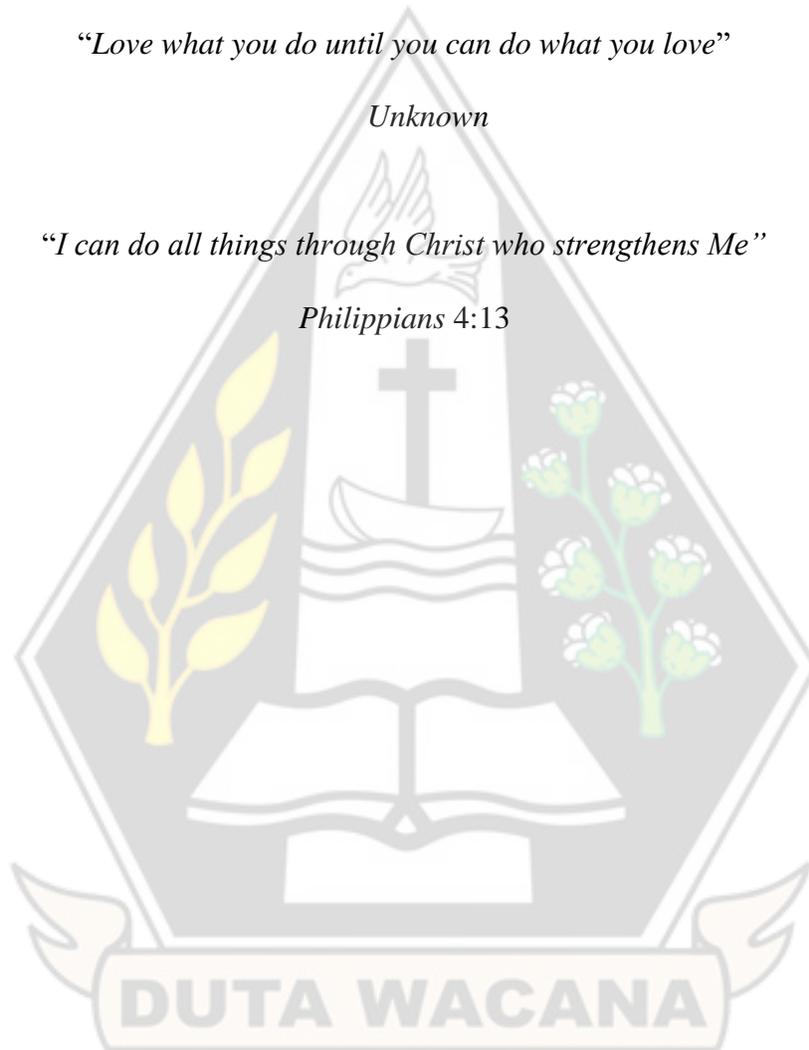
Oprah Winfrey

“Love what you do until you can do what you love”

Unknown

“I can do all things through Christ who strengthens Me”

Philippians 4:13



KATA PENGANTAR

Pujian syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Shift Kerja, Overtime, dan Kompensasi terhadap Stres Kerja Buruh Pabrik Manufaktur di Kota Batam*”** sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari batuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D. selaku dosen pembimbing penulis yang telah membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir.
2. Para responden yang telah banyak membantu penulis dalam memperoleh data yang kemudian diolah dalam penyusunan skripsi
3. Orang tua dan keluarga yang selalu memberi semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabat dan teman-teman penulis yang memberikan banyak dukungan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Kuasa yang akan membalas semua kebaikan dan semoga dengan adanya penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen

Batam, 09 Januari 2023



Friscilla Septiani

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Tuhan Yesus yang tidak pernah berhenti menyatakan kasih-Nya dalam hidup penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Mama terkasih yang telah mencurahkan perhatian, kasih sayang dan juga biaya kepada penulis.
3. Anis dan Momoy sebagai adik penulis yang menjadi semangat bagi penulis untuk selalu memberi teladan yang baik, sehingga memotivasi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini sesegera mungkin.
4. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D. selaku dosen pembimbing penulis yang telah membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir.
5. My “bestest friend” Steven yang selalu mengingatkan agar dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini agar dapat wisuda bareng.
6. Icha, Echa, dan Dilla yang selalu memberikan bantuan ketika dibutuhkan, terlebih icha yang selalu menghantui penulis dengan bertanya “dah sampai mana?”
7. Konco cedakku Maya, Lia dan Ray yang tidak pernah membantu tapi selalu memberikan pressure dan intimidasi yang membuat penulis semakin bersemangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. *Finally, thanks to Friscilla Septiani who always believe in me, and always be there for facing our struggles together. Big hug bro.*

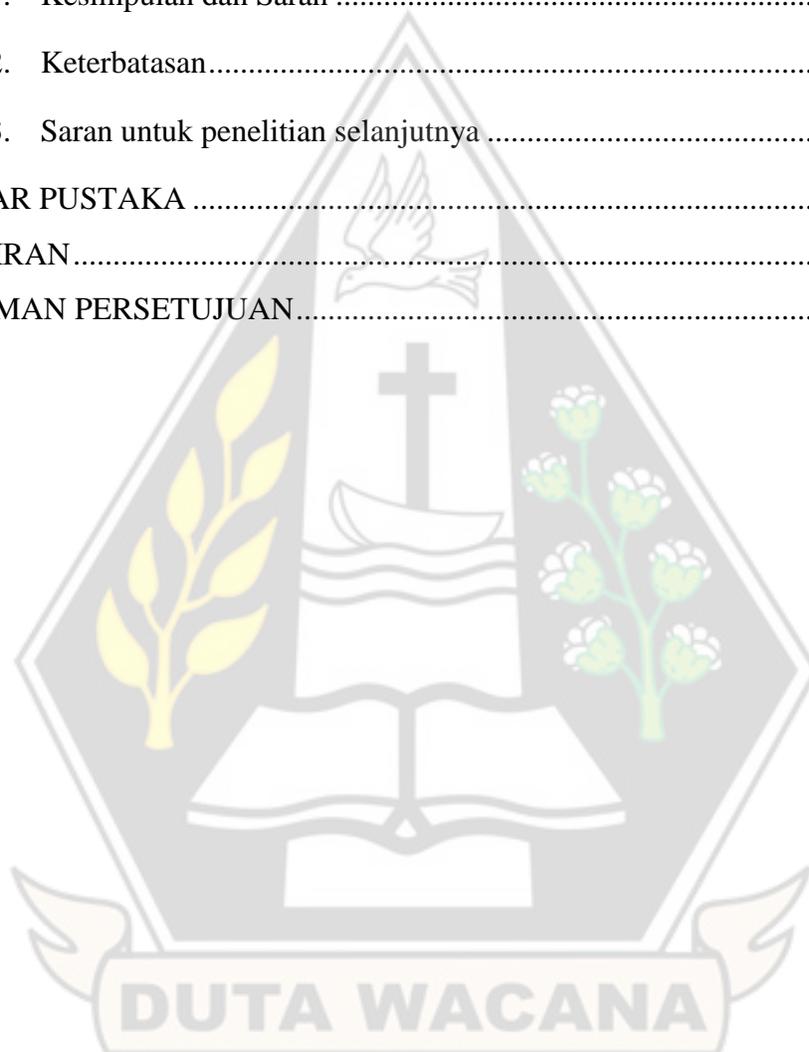
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Batasan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Teori Job Demands - Resources (JD-R Theory).....	9
2.2. Tenaga Kerja.....	10
2.3. Stres Kerja.....	11
2.3.1. Jenis-jenis Stres.....	12
2.3.2. Penyebab Stres Kerja	13
2.3.3. Dampak Stres Kerja	13
2.3.4. Indikator Stres Kerja.....	13
2.4. <i>Shift</i> Kerja	14
2.5. <i>Overtime</i>	16

2.5.1.	Alasan penerapan overtime.....	17
2.5.2.	Dampak <i>overtime</i>	17
2.5.3.	Indikator <i>overtime</i>	18
2.6.	<i>Kompensasi</i>	18
2.6.1.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	19
2.6.2.	Indikator Kompensasi	20
2.7.	<i>Penelitian</i> Terdahulu.....	21
2.8.	Hubungan <i>Shift</i> kerja, <i>Overtime</i> , dan Kompensasi dengan Stres Kerja.....	23
2.8.1.	Hubungan <i>Shift</i> Kerja dengan Stres Kerja	23
2.8.2.	Hubungan <i>Overtime</i> dengan Stres Kerja.....	23
2.8.3.	Hubungan Kompensasi dengan Stres Kerja.....	24
2.9.	Kerangka Pemikiran.....	25
BAB III METODA PENELITIAN.....		26
3.1.	Jenis dan Sumber Data.....	26
3.2.	Metode pengumpulan data.....	26
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.3.1.	Populasi.....	27
3.3.2.	Sampel.....	27
3.4.	Alat Uji Penelitian.....	29
3.4.1.	Uji Validitas	29
3.4.2.	Uji Reliabilitas	30
3.5.	Analisis Deskriptif	32
3.6.	Uji Hipotesis	33
3.6.1.	Analisis Regresi Linear Berganda	33
3.6.2.	Uji Determinan (R²)	34

3.6.3. Uji F	35
3.6.4. Uji T	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Gambaran Umum.....	37
4.2. Profil Responden.....	37
4.2.1. Kategori responden berdasarkan usia	37
4.2.2. Kategori responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	38
4.2.3. Kategori responden berdasarkan masa kerja.....	38
4.2.4. Kategori responden berdasarkan perusahaan	39
4.2.5. Kategori responden berdasarkan bidang industri.....	40
4.3. Analisis Uji	41
4.3.1. Uji validitas.....	41
4.3.2. Uji Reliabilitas	43
4.3.3. Analisis Regresi Linear Berganda	44
4.4. Statistik Deskriptif	45
4.5. Uji asumsi klasik.....	48
4.5.1. Uji Normalitas Data	48
4.5.2. Uji Multikolinieritas.....	50
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas.....	51
4.6. Uji Hipotesis	53
4.6.1. Uji F	54
4.6.2. Uji T	55
4.6.3. Koefisien Determinasi	56
4.7. Pembahasan Penelitian.....	57
4.7.1. Pengaruh Sistem <i>Shift</i> Kerja terhadap Stres Kerja Buruh Pabrik Manufaktur di Kota Batam.....	57

4.7.2. Pengaruh <i>Overtime</i> terhadap Stres Kerja Buruh Pabrik Manufaktur di Kota Batam	58
4.7.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Stres Kerja Buruh Pabrik Manufaktur di Kota Batam	59
BAB V KESIMPULAN	62
5.1. Kesimpulan dan Saran	62
5.2. Keterbatasan.....	63
5.3. Saran untuk penelitian selanjutnya	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	68
HALAMAN PERSETUJUAN	95



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Perusahaan PMA di Batam.....	2
Tabel 1.2. Jumlah Perusahaan PMDN di Batam.....	3
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1. Tabel Skala <i>Likert</i>	27
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.3 Pedoman Kategorisasi Interval Deskriptif	33
Tabel 4.1 Kategori Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.2 Kategori Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir	38
Tabel 4.3 Kategori Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Perusahaan.....	39
Tabel 4.5 Kategori Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel <i>Shift Kerja</i>	46
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel <i>Overtime</i>	46
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	47
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	47
Tabel 4.12 Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
Table 4.16 Hasil Uji F.....	54
Tabel 4.17 Hasil Uji T.....	55
Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hubungan Job Demands-Resources (JD-R) Model	10
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram	48
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan P-P Plot	49
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian	68
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	87
Lampiran 3 Analisis Deskriptif.....	93
Lampiran 4 Uji multikolinearitas	94
Uji Regresi Linear Berganda.....	94



**PENGARUH *SHIFT* KERJA, *OVERTIME*, DAN KOMPENSASI
TERHADAP STRES KERJA BURUH PABRIK MANUFAKTURING
DI KOTA BATAM**

Frisilla Septiani

11180603

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

friscillass09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja, *overtime*, dan kompensasi terhadap stres kerja buruh pabrik manufakturing di Kota Batam. Terdapat 100 responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang nantinya menjadi sumber data yang selanjutnya digunakan untuk uji multikolinearitas, regresi linear berganda, dan variabel dominan. Hasil penelitian yang diperoleh adalah *shift* kerja, *overtime*, dan kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja buruh pabrik manufakturing di Kota Batam.

Kata kunci: *Shift* Kerja, *Overtime*, Kompensasi, Stres Kerja

***THE INFLUENCE OF WORK SHIFT, OVERTIME, AND COMPENSATION
ON THE WORK STRESS OF MANUFACTURING FACTORY WORKERS
IN BATAM CITY***

Frisilla Septiani

11180603

Departement Management Faculty of Bussiness

Duta Wacana Christian University

friscillass09@gmail.com

ABSTRACT

The goals of this research is to determine the influence of work shift, overtime, and compensation on burnout manufacturing factory workers in Batam City. This research is required a 100 of respondents obtained through the NonProbability Sampling questionnaire method with voluntary techniques that will used as a primary data. And the data will be analized by multicollinearity test, multiple linear regression, and dominant variables. The result of this research is work shift, overtime, and compensation is not significantly influence to manufacturing factory workers.

Keyword : Work Shift, Overtime, Compensation, Work Stress

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berada di antara Benua Asia dan Benua Australia, serta Samudra Hindia dan Samudra Pasifik menjadikan Indonesia mempunyai letak geografis yang sangat strategis. Wilayah Indonesia berkaitan sangat erat dengan iklim dan perekonomian dunia. Hal ini tentu dapat menguntungkan beberapa daerah yang terletak paling strategis salah satunya adalah Batam. Batam merupakan salah satu Kota yang berada di Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Kota Batam ada di antara Selat Singapura dan Selat Malaka yang merupakan lalu lintas internasional untuk perdagangan global dan jalur pelayaran tersibuk kedua setelah Selat Dover di Inggris (BP Batam, 2020).

Berjarak hanya sekitar 20 km - 25 km dari Singapura atau membutuhkan waktu lebih kurang 45 menit menggunakan kapal ferry dan membutuhkan waktu sekitar 90 menit untuk ke Malaysia. Letaknya yang strategis menjadikan perkembangan Kota Batam bergerak begitu cepat karena menjadi tempat lalu lalang perdagangan dunia. Sejak dibentuk pada tahun 1970 Batam didesain untuk menjadi Daerah Industri. Berdasarkan hal tersebut, maka pemerintah melalui dukungan oleh Otorita Pengembangan Batam (BOB) yang saat ini telah berganti nama dan dikenal dengan Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) menjadikan seluruh wilayah pulau Batam menjadi lingkungan kerja Daerah Industri sesuai dengan Keputusan Presiden nomor 41 tahun 1973.

Untuk itu pemerintah daerah Batam terus berupaya untuk meningkatkan laju perekonomian Batam dari tahun ke tahun melalui berbagai sektor industri.

Pada saat ini Kota Batam setidaknya memiliki 1.309 perusahaan industri unggul baik melalui Penanaman Modal Asing (PMA) maupun Penanaman Modal dalam Negeri (PMDN) yang tersebar di seluruh daerah yang ada di Batam (BP Batam, 2022). Adapun kategori industri unggul melalui penanaman modal asing yang telah dikembangkan di Batam mencakup:

Tabel 1.1. Jumlah Perusahaan PMA di Batam

Industri	Perusahaan
Logam dan Mesin	109
Kulit, Karet, Plastik, dan Kemasan	85
Elektronik dan Elektrika	77
Perkapalan dan Penunjang	66
Migas dan Penunjang	39

Sumber: bpbatam.go.id.

Selain dengan mengembangkan sektor industri sejalan dengan tujuan pertumbuhan industri di Batam, Pemerintah Kota Batam terus berusaha untuk membangun dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan mengembangkan usaha kecil dan menengah (UMKM). BP Batam memprioritaskan beberapa sektor industri melalui penanaman modal dalam negeri (PMDN) yang dapat mendukung berkembangnya UMKM di Batam.

Jenis industri PMDN yang telah diprioritaskan sebagai industri unggulan mencakup:

Tabel 1.2. Jumlah Perusahaan PMDN di Batam

Industri	Perusahaan
Jasa Transportasi	184
Jasa Industri Konstruksi	106
Industri Logam dan Mesin	85
Jasa Industri	85
Industri Perkapalan dan Penunjang	72

Sumber: bpbatam.go.id.

Menurut (BP Batam, 2022) perusahaan industri yang telah berdiri di kota batam telah menyerap setidaknya 169.000 tenaga kerja. Dengan diterapkannya prioritas industri unggulan, aktivitas industri diharapkan dapat membawa efek ganda bagi peningkatan nilai tambah perekonomian Kota Batam melalui penyerapan sumber daya manusia lokal, barang mentah dalam negeri, dan penerimaan devisa dari ekspor. Agar kebijakan yang telah lama direncanakan oleh pemerintah mengenai Kota Batam bisa berjalan seturut dengan yang telah di cita-citakan dibutuhkan adanya campur tangan dari tenaga kerja yang mendukung. Sumber daya manusia memegang kendali yang sangat besar dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia berpengaruh positif dengan berjalannya sebuah perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan maka berjalannya perusahaan akan menjadi semakin baik pula.

Pada implementasinya sumber daya manusia merupakan roda penggerak yang dimiliki oleh perusahaan untuk menggerakkan visi, misi dan ide-ide yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk itu agar organisasi dapat berjalan dengan maksimal diperlukan tenaga kerja yang baik untuk dapat menjalankan visi dan

misi organisasi dengan baik. Kualitas dari sumber daya manusia disuatu perusahaan dapat dilihat dari produktivitas para tenaga kerjanya. Oleh sebab itu untuk menjaga kualitas tenaga kerja, perusahaan perlu mengupayakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sehat sehingga karyawan terhindar dari stres kerja.

Menurut (Kaswan, 2015, 247) stres merupakan aspek umum pengalaman kerja sebagai suatu ungkapan kemarahan, frustrasi, permusuhan, kejengkelan dan yang paling sering diungkapkan sebagai ketidakpuasan kerja. Respon yang diberikan secara umum misalnya: rasa jenuh dan rasa bosan (*tendium*), rasa lelah (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), perasaan tak berdaya, perasaan tidak memiliki harapan, tak bergairah, dan depresi. Stres kerja disebabkan oleh adanya ketidakcocokan antara karakteristik karyawan dengan aspek yang ada di pekerjaan yang dapat terjadi pada semua jenis pekerjaan (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018)

Selain stressor interpersonal stres juga bisa disebabkan oleh kondisi pekerjaan, ketidakjelasan peran, dan pengembangan karir. Kondisi pekerjaan seperti beban kerja yang secara kuantitatif maupun kualitatif berlebihan, keputusan dari pihak lain, kondisi berbahaya secara fisik pada saat bekerja, jadwal kerja dan kompensasi merupakan faktor-faktor utama yang dapat menyebabkan stres kerja. (Srivastava, 2010, 174) Mengungkapkan bahwa secara umum lingkungan kerja merupakan penyebab yang utama dari permasalahan stres kerja dan kesehatan mental karyawan. Tingkatan stres kerja pada karyawan tidak hanya berasal dari masalah personal dan hubungan antara karyawan saja, namun juga

dikarenakan oleh jadwal kerja atau biasa dikenal dengan shift kerja, waktu kerja, dan kompensasi.

Sistem shift merupakan salah satu cara yang untuk mengupayakan pengoptimalan dan memaksimalkan produktivitas produksi secara maksimal dan kontinyu 24 jam (Ekaningtyas, 2016). Shift kerja dibagi menjadi shift kerja stabil/permanen yaitu mengganti keseluruhan waktu kerja secara permanen pada shift tertentu, ada pula rotasi shift dimana karyawan secara teratur berganti shift satu dengan yang lainnya. Dalam sistem shift perusahaan biasanya menetapkan waktu 8 jam bekerja secara bergantian yang biasa disebut shift pagi, siang dan malam. Pada pelaksanaannya, jika kegiatan produksi mengalami keterlambatan, perusahaan biasa menggunakan *overtime* sebagai percepatan. (Sumarningsih, 2014) Mendefinisikan *overtime* sebagai bekerja sesudah jam kerja normal yaitu melebihi 8 jam kerja per hari atau 40 jam per minggu. *Overtime* biasanya menjadi syarat bagi tenaga kerja untuk mendapatkan kualifikasi tertentu. Selain itu *overtime* menjadi menarik bagi karyawan dikarenakan adanya perbedaan kompensasi yang signifikan pada jam atau waktu lembur.

Menurut Swasto (Safitri & Gunaningrat, 2022) kompensasi adalah *feedback* yang didapatkan karyawan sebagai imbalan terhadap kontribusi yang telah dibebankan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk uang sebagai gaji dan bonus, barang, dan juga fasilitas. Kompensasi terdiri dari gaji pokok, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya sesuai dengan kebijakan masing-masing perusahaan. Kompensasi yang terpenuhi dengan baik dipercaya akan meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila kompensasi yang

didapat tidak memenuhi kriteria kebutuhan dan apa yang dikerjakan karyawan, hal ini dapat memicu terjadinya stres kerja dan menurunnya kinerja dari karyawan.

Stres kerja sering dianggap remeh dalam sebuah perusahaan karena dampaknya yang tidak langsung terlihat dan dirasakan. Padahal jika stres kerja tidak ditangani dengan tepat dampaknya sangat buruk bagi tenaga kerja dan dapat merugikan perusahaan. Karena itu munculah ide atau gagasan untuk meneliti terkait pengaruh *shift*, *overtime* dan kompensasi terhadap stres kerja buruh pabrik manufakturing di Kota Batam.

1.2. Rumusan Masalah

Dari isu-isu yang telah dijabarkan pada latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan beberapa hal untuk diteliti yaitu:

- 1.2.1. Apakah sistem *shift* kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan pabrik manufakturing di Kota Batam?
- 1.2.2. Apakah *overtime* memiliki pengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan pabrik manufakturing di Kota Batam?
- 1.2.3. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan pabrik manufakturing di Kota Batam?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini antara lain:

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh *shift* kerja terhadap tingkat stres kerja Buruh Pabrik manufakturing di Kota Batam.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh *overtime work* terhadap stres kerja buruh pabrik manufakturing di Kota Batam.

- 1.3.3. Menganalisis pengaruh kompensasi dengan stres kerja buruh pabrik manufakturing di Kota Batam.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis bagi para akademisi maupun secara praktis bagi kalangan praktisi:

1.4.1. Manfaat untuk peneliti

Untuk memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti serta melatih kemampuan menganalisis peneliti secara khusus pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia tentang stres kerja, yaitu pengaruh dari *shift* kerja, *overtime* dan kompensasi terhadap stres kerja.

1.4.2. Manfaat untuk akademisi

Penelitian ini diharap dapat menjadi referensi dan kajian perpustakaan tambahan pada Universitas Kristen Duta Wacana dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya pada manajemen stres kerja.

1.4.3. Manfaat untuk perusahaan

Untuk perusahaan, penelitian ini diharap dapat memberi pertimbangan dan masukan terhadap perusahaan agar perusahaan dapat mengetahui lebih dini tentang stres kerja yang dialami oleh karyawan yang bekerja dengan sistem *shift* dan *overtime* sehingga dapat melakukan pencegahan terjadinya stres kerja pada karyawan.

1.5. Batasan Penelitian

Untuk menghindari meluasnya fokus permasalahan dari penelitian ini, maka penulis menentukan batasan penelitian yaitu:

1.5.1. Penelitian dilakukan di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau.

1.5.2. Penelitian dilakukan pada bulan September - November 2022

1.5.3. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan perusahaan dengan profil:

- Jenis kelamin : Laki-laki dan perempuan
- Usia : 18 - 35 tahun
- Tingkat pendidikan : Min SMA/SLTA sederajat
- Durasi kerja : Min 1 tahun kerja

1.5.4. Variabel penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Variabel bebas

- a) (X1) *Shift* kerja
- b) (X2) *Overwork*
- c) (X3) Kompensasi

2) Variabel terikat

- a) (Y) adalah stres kerja

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan terkait pengaruh *shift* kerja, *overtime*, dan kompensasi terhadap stres kerja buruh pabrik di Kota Batam sebagai berikut:

- a. Responden dari penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan usia 23-27 tahun sebanyak 54%. Pendidikan terakhir responden didominasi dengan SMA/K Sederajat yaitu sebanyak 86% dari keseluruhan responden. Masa kerja terbanyak pada responden ada dikategori 1-3 tahun yaitu sebanyak 64% dari keseluruhan responden. Berdasarkan jabatan dan posisi karyawan kontrak merupakan kategori terbanyak yaitu 66% dari total keseluruhan responden.
- b. Variabel *shift* kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat stres kerja buruh pabrik di Kota Batam, sehingga Hipotesis 1 (H1) : Sistem *shift* berpengaruh terhadap stres kerja buruh pabrik di Batam ditolak
- c. *Overtime* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat stres kerja buruh pabrik di Kota Batam, sehingga Hipotesis 2 (H2) : *Overtime* berpengaruh terhadap stres kerja buruh pabrik di Batam ditolak
- d. Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat stres kerja buruh pabrik di Kota Batam. Hipotesis 3 (H3) : Kompensasi berpengaruh terhadap stres kerja buruh pabrik di Batam ditolak
- e. Stres kerja yang dialami buruh pabrik di Kota Batam sebanyak 19% dipengaruhi oleh variabel *shift* kerja, *overtime*, dan kompensasi. Sebanyak

81% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diujikan dalam penelitian ini.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini tentunya masih memiliki keterbatasan, diantaranya

- a. Pada penelitian ini hanya melihat dari variabel *shift* kerja, *overtime*, dan kompensasi yang dimana sudah diatur dengan cukup baik di Kota Batam. Masih terdapat banyak variabel lain yang dapat dijadikan variabel dalam penelitian misalkan lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi stres kerja buruh pabrik di Kota Batam.
- b. Masih belum ada objek spesifik pada penelitian ini sehingga bersifat umum atau general. Akan lebih baik jika ditambahkan objek perusahaan tertentu agar lebih terfokus.

5.3. Saran untuk penelitian selanjutnya

Peneliti menyarankan kepada peneniliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian di daerah yang berbeda atau bidang industri yang berbeda. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan objek spesifik seperti perusahaan tertentu. Bisa juga dengan mengganti variabel dengan variabel yang lebih relevan di Kota atau perusahaan tempat penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Islam, R. (2013). Relationship among Job Demand-Resources, Job Stress, Organizational Support and Nurses' Job Performance. *Australian Journal of Basic Applied Sciences*, Vol 7, 294-308.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (Vol. 1). Semarang University Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple Levels in Job Demands–Resources Theory: Implications for Employee Well-being and Performance.
- BP Batam. (2020, Agustus). *Background*. BP Batam. Retrieved September 8, 2022, from <https://bpbatam.go.id/en/profile/background/>
- BP Batam. (2022, Maret 25). *Batam: Kota Industri & Perkembangannya Masa Mendatang*. BP Batam. Retrieved September 8, 2022, from <https://bpbatam.go.id/batam-kota-industri/>
- Dr. Suma'mur. (2013). *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Sagung Seto.
- Ekaningtyas, S. W. (2016). Pengaruh Sistem Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator Di SPBU Baratan Jember, (Vol. 1). 55-63.
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan. *Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2, 143-152.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen* (20th ed.). BPFE-Yogyakarta.

- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (18th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Ikrimadhani, T. (2015). Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Shift Pagi, Sore dan Malam Pada Perawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Banyudono Boyolali. (Vol. 1). 2-7.
- JDIH Kota Batam. (n.d.). *Sejarah Batam*. JDIH Kota Batam.
https://jdih.batam.go.id/?page_id=500
- Jordan, G., Amalia, R., & Buntara, A. (2022). Hubungan Kerja Lembur dan Shift Kerja dengan Stres Kerja Proyek Interior Kantor IFG PT X Jakarta Selatan. (Vol. 1). 24-36.
- Junaidi, A., Sasono, E., & Emiyati, D. W. (2020, June 30). The Effect of Overtime, Job Stress, and Workload on Turnover Intention. *Management Science Letters*, 10.
www.GrowingScience.com/msl
- Kabir, S. M. S. (2016). *Basic Guidelines for Research: An Introductory Approach for All Disciplines* (First ed.). Book Zone Publication.
- Kaswan, A. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Kikuchi, H., Odagiri, Y., Ohya, Y., Nakanishi, Y., Shimomitsu, T., Theorell, T., & Inoue, S. (2020, March 03). Association of overtime work hours with various stress responses in 59,021 Japanese workers: Retrospective cross-sectional study. 76-89.
<https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.1371%2Fjournal.pone.0229506>
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016, Maret). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas

- Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (EMBA)*, Vol 1, 045-055.
- Oktaviani, N. (2009). Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Tenaga Kerja yang Dirotasi dengan yang Tidak Dirotasi DI PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia Bekasi. 44-55.
- Panggabean, M. M. S. (2019). Analisis Punishment, Waktu Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. 119-125.
- Prasetio, A. P., Luturlean, B. S., & Agathanisa, C. (2019, May 16). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol 9, 239-254. 10.5296/ijhrs.v9i2.14791
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safitri, R. A., & Gunaningrat, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Liebra Permana. 1113-1122.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2004). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. 43-51.
- Setiawan, W. (2021). Skripsi. *Pengaruh Electronic Word of Mouth dan Panic Buying Terhadap Keputusan Pembelian Masyarakat Di Yogyakarta Pada Masa Pandemi Covid-19*.
- Srivastava, U. R. (2010). Shift Work Related to Stress, Health and Mood States: A Study of Dairy Workers. *Journal of Health Management* (Vol. 12). SAGE Publications.

Sumarningsih, T. (2014, Juli). Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi. *Jurnal Ilmu dan Terapan Bidang Teknik Sipil*, Vol 20, Hal 67.

Syafar, S., & Fiatno, A. (2018, Nov). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Sawit Di PTPN V Sei Galuh. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi (JUTIN)*, Vol 1, No. 2, 90.

Wahyuni, N. (2014, November 1). *Uji Validitas dan Reliabilitas*. BINUS QMC. Retrieved September 13, 2022, from <https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>

Widyasrini, J. U. S. (2013). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta.

Yani, M. D., & Dwiyanti, E. (2016). Hubungan Kompensasi Finansial dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero). *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*.

