

HUBUNGAN ANTARA KUALITAS TIDUR DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. X YANG MENERAPKAN SISTEM KERJA 3 *SHIFT* *THE RELATIONSHIP BETWEEN SLEEP QUALITY AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. X WHICH IMPLEMENTS A 3 SHIFT WORK SYSTEM*

¹Dita Putriani, ²Davit Bagus Triyantoro

^{1,2}Department of Psychology, Faculty of Economics and Social, Jenderal Achmad Yani Yogyakarta University
e-mail : ditaputriani2103@gmail.com

ABSTRACT

Introduction In the era of globalization, business competition is increasing so that one of the strategies applied by companies to win business competition is to implement a 3- shift work system. The implementation of a 3-shift work system has impacts and risks for employees, one of which is that employees are at high risk of experiencing sleep quality disorders. Disturbed sleep quality can cause fatigue and decreased concentration, resulting in a decrease in the performance displayed by employees when working.

Method This study aims to determine the relationship between sleep quality and employee performance at PT X which implements a 3-shift work system. This research is a quantitative research with a correlational study design. The data analysis technique uses the Spearman Rho correlation technique. The sampling process uses purposive sampling technique. The measuring instrument used in the study is a modified performance scale from scale Quraisyi based on the theory and aspects of Mathis and Jackson (2002), and the Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI) questionnaire from Buysee (1988) which has been adapted into Indonesian by Alim to measure sleep quality.

Result The results showed that there was a significant relationship between sleep quality and employee performance at PT X which implemented a 3-shift work system with a p -value = 0.013 ($p < 0.05$). The correlation coefficient value of -0.243 means that the two variables have a significant and negative correlation so that the better the quality of employee sleep, the lower employee performance, and vice versa.

Keywords : Shift work system, Sleep quality, Employee performance

ABSTRAK

Pendahuluan Pada era globalisasi, persaingan bisnis semakin meningkat sehingga salah satu strategi yang diterapkan perusahaan untuk memenangkan persaingan bisnis adalah dengan menerapkan sistem kerja 3 *shift*. Penerapan sistem kerja 3 *shift* memiliki dampak dan resiko bagi karyawan, salah satunya mengalami gangguan kualitas tidur. Kualitas tidur yang terganggu dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan konsentrasi, sehingga berdampak pada penurunan performa yang ditampilkan karyawan ketika bekerja.

Metode Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan pada PT. X yang menerapkan sistem kerja 3 *shift*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi korelasional. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi Spearman Rho. Proses pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian yaitu skala kinerja yang dimodifikasi dari skala Quraisyi berdasarkan teori dan aspek dari Mathis dan Jackson, serta kuesioner Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI) dari Buysee yang sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Alim untuk mengukur kualitas tidur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan pada PT. X yang menerapkan sistem kerja 3 *shift* dengan nilai $p = 0.013$ ($p < 0.05$). Nilai koefisien korelasi -0.243 diartikan bahwa antara kedua variabel memiliki korelasi yang bermakna dan bernilai negatif sehingga semakin baik kualitas tidur karyawan maka kinerja karyawan semakin turun, dan begitu sebaliknya.

Kata kunci: Sistem kerja shift, kualitas tidur, dan kinerja karyawan.

Pendahuluan

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

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

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

Sumber daya manusia selain sebagai faktor penentu dalam menunjukkan keunggulan kompetitif perusahaan juga berperan sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Apriliana dan Nawangsari (2021) yang menjelaskan bahwa faktor penting yang memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia.

Selanjutnya Budiyanto dan Mochklas (2020) juga menambahkan bahwa hal dasar yang menjadi tujuan utama perusahaan adalah mendapatkan keuntungan.

Bangun (2012) menyatakan bahwa suatu ukuran untuk menentukan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Hal ini karena para pemilik perusahaan memiliki keinginan agar kinerja karyawannya baik untuk meningkatkan hasil kerja, sehingga dapat meningkatkan produksi dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas diperlukan kinerja karyawan yang baik. Sebaliknya, Ardiansyah dan Kusmindari (2020) menjelaskan bahwa apabila kinerja perusahaan rendah akan mengakibatkan perusahaan sulit bersaing dan mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Herlina (2020) yang menjelaskan bahwa jika kinerja yang ditampilkan karyawan dalam bekerja menurun bisa menyebabkan perusahaan sulit bersaing sehingga berdampak pada kemunduran perusahaan dan perusahaan tidak dapat bertahan.

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

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

Sistem kerja *shift* sendiri dapat berbeda antara instansi atau perusahaan, dan umumnya terbagi menjadi sistem kerja 3 *shift* dengan pola rotasi kerja *shift* pagi, siang dan malam. Saftarina

dan Hasanah (2014) menjelaskan bahwa bekerja di waktu malam, dapat membuat pekerja memiliki peluang lebih besar mengalami cedera ataupun kecelakaan di tempat kerja, hal ini karena kerja *shift* di malam hari dapat menyebabkan turunnya konsentrasi, sehingga berpotensi menyebabkan kesalahan dan kecelakaan kerja dan berdampak pada terhambatnya hubungan sosial dan keluarga serta mengakibatkan terganggunya waktu tidur. Hal ini sesuai dengan hasil temuan Chou dan Hsieh (2010) bahwa dampak negatif dari kerja *shift* pada karyawan, khususnya kerja malam yaitu dapat menyebabkan kualitas tidur yang menurun dan kinerja yang buruk.

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

Pada dasarnya sistem kerja 3 *shift* diterapkan untuk meningkatkan hasil produksi, memaksimalkan sumber daya manusia yang ada dan memperpanjang durasi pelayanan kepada konsumen (Barus, 2017). Selain berfokus pada produksi dan pelayanan, Maurits dan Widodo (2008) menyatakan bahwa sistem kerja 3 *shift* memiliki resiko yang mempengaruhi pekerja pada beberapa aspek diantaranya pada aspek fisiologis, psikologis, kinerja, domestik dan sosial. Hal ini selaras dengan pendapat Irawan, Tanjung, dan Sepriyani (2021) yang menyatakan bahwa kerja *shift* memberikan dampak terhadap aspek kesehatan, psikososial, kinerja, dan fisiologis pada karyawan.

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

menyebabkan pekerja sering mengantuk ketika bekerja. Akibatnya tingkat kecelakaan akan meningkat yang beriringan dengan meningkatnya stress, kelelahan, dan ketidakpuasan karena *shift* kerja.

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

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

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

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor seperti yang dijelaskan oleh Gibson (2012) meliputi aspek individu, psikologis, dan organisasi. Aspek individu mencakup kemampuan, latar belakang, dan

Hubungan Antara Kualitas Tidur Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. X Yan Menerapkan Sistem Kerja 3 Shift

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

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

Sistem kerja 3 *shift* memberikan dampak dan pengaruh tersendiri bagi kinerja karyawan karena Putri dan Gulo (2021) menyatakan bahwa tidak semua karyawan dapat beradaptasi dengan sistem *shift* kerja, hal ini disebabkan penyesuaian pada tubuh manusia yang sulit karena memerlukan banyak penyesuaian waktu, seperti waktu istirahat, waktu makan dan waktu berinteraksi bersama keluarga.

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

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

Dari penjelasan sebelumnya, terlihat

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

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

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

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

Menurut Putri (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa komponen utama sebuah perusahaan adalah pekerja. Hal ini karena sumber daya manusia adalah unsur yang menggerakkan mayoritas kegiatan di dalam perusahaan sehingga yang menentukan tercapai tidaknya target atau tujuan perusahaan adalah pekerja sendiri.

Pendapat ini diperkuat oleh Hasibuan (2007) yang menyebutkan bahwa aset yang memiliki peran terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan adalah karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Barus (2017) menjelaskan bahwa kualitas kinerja SDM yang dimiliki perusahaan harus bisa dijaga, dipelihara, dan ditingkatkan.

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

Pada sebuah studi yang dilaksanakan oleh Agustian, Ekawati, dan Wahyuni (2020) didapati hasil bahwa *shift* kerja dan kualitas tidur berhubungan dengan kecelakaan kerja. Sutrisno, Faisal, dan Huda (2017) menjelaskan bahwa kualitas tidur adalah derajat kepuasan yang didapat individu ketika tidur. Beberapa aspek yang bisa digunakan untuk mengukur kualitas tidur seseorang diantaranya total waktu tidur, waktu ketika individu terbangun dari tidurnya dan efisiensi tidur.

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

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

Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan studi yang dilaksanakan oleh Lestari dan Aisyah (2022) yang membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara kualitas tidur

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

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

PT. X merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang beroperasi di bidang produksi kemasan makanan dan berlokasi di daerah Semarang, Jawa Tengah Indonesia. Karyawan bagian produksi di PT. X bekerja dengan sistem kerja 3 *shift* dan menerapkan pola kerja 8 jam sehari serta 6 hari kerja dalam satu minggu. *Shift* pagi dimulai pukul 07.30 dan berakhir pukul 15.30 WIB. *Shift* siang dimulai pukul 15.30 dan berakhir pukul 23.30 WIB. Sedangkan *shift* malam dimulai pukul 23.30 dan berakhir pukul 07.30 WIB. Dalam pelaksanaannya, karyawan bagian produksi harus mencapai target produksi tertentu dalam satu hari. Berdasarkan penjelasan di atas, ditemukan masih jarang dilakukan penelitian sebelumnya mengenai hubungan kualitas tidur dengan kinerja karyawan yang bekerja secara 3 *shift*. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena kualitas tidur bisa berhubungan dengan kinerja karyawan yang bekerja dengan sistem kerja 3 *shift*. Oleh karena itu, rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu bagaimana hubungan antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan pada PT. X yang menerapkan sistem kerja 3 *shift*.

Metode

Penelitian dilaksanakan dengan metode kuantitatif korelasional. Data dikumpulkan dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu variabel bebas dan tergantung diamati di waktu yang bersamaan. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. X. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Spearman rho. Penelitian ini memiliki fokus pada variabel bebas kualitas tidur dan variabel terikat Kinerja.

Subjek Penelitian

Hubungan Antara Kualitas Tidur Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. X Yan Menerapkan Sistem Kerja 3 Shift

Subjek pada penelitian ini merupakan karyawan bagian produksi PT. X di Semarang yang bekerja secara 3 *shift*. Proses pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Total subjek pada penelitian ini berjumlah 103 orang.

Instrumen Penelitian

Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI) merupakan instrumen penelitian untuk mengukur kualitas tidur yang diciptakan oleh Buysee pada tahun 1989. Instrumen ini mengukur tujuh komponen penilaian diantaranya latensi tidur, gangguan tidur, durasi tidur, kualitas tidur secara subjektif, kebiasaan pola tidur, penggunaan obat tidur, dan terganggunya aktifitas di siang hari. PSQI memiliki total 18 butir pertanyaan. Penilaian dari setiap aspek kualitas tidur tersebar ke dalam beberapa pertanyaan sesuai kaidah dan standar baku yang sudah ada. Setiap pertanyaan dalam kuesioner dinilai dengan skor 0-3. Nilai 0 menggambarkan bahwa tidak ada kesulitan tidur dan nilai 3 adanya kesulitan tidur. Kemudian nilai dari tujuh aspek kualitas tidur dijumlahkan menjadi 1 (satu) skor total dan diperoleh rentang nilai 0-21. Tingkat kualitas tidur yang buruk ditunjukkan dari nilai yang mendekati skor 21. Hasil data dikategorikan ke dalam dua golongan, yaitu Kualitas tidur yang baik jika total skor ≤ 5 dan kualitas tidur yang buruk jika total skor > 5 . Instrumen PSQI telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Alim (2015) dan memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.79.

Skala Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala modifikasi. Skala ini di modifikasi dari skala kinerja milik Quraisyi (2022) yang memiliki jumlah aitem sebanyak 20 dan terdiri dari 8 aitem *unfavourable* dan 12 aitem *favourable*. Skala ini disusun berdasarkan teori dari Mathis dan Jackson dengan lima aspek, diantaranya kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketetapan waktu, tingkat kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Pengukuran skala kinerja karyawan menggunakan tipe skala *likert* dengan 5 alternatif jawaban, dimana setiap pertanyaan dinilai dengan skor 1 hingga 5. Skala kinerja karyawan yang sudah dimodifikasi dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.865.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *Rank Spearman rho*. Koefisien korelasi *Rank Spearman rho* digunakan untuk menguji data apabila data penelitian tidak berdistribusi normal sehingga

dilakukan analisis menggunakan uji non parametrik. Analisis data menggunakan IBM SPSS versi 20.

Hasil

Deskripsi Responden Penelitian

Tabel 1: Deskripsi Frekuensi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 20 tahun	2	1.94%
20 - 30 tahun	84	81.55%
> 30 tahun	17	16.50%
Total	103	100%

Tabel 2: Deskripsi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	47	45.63%
Perempuan	56	54.37%
Total	103	100%

Tabel 3: Deskripsi Frekuensi Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 5 Bulan	68	66.02%
5 – 11 Bulan	12	11.65%
> 1 Tahun	23	22.33%
Total	103	100%

Deskripsi Data Penelitian

Tabel 4: Deskripsi Frekuensi Kinerja

Kategorisasi Kinerja	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	7	6.80 %
Tinggi	37	35.92 %
Sedang	27	26.21 %
Rendah	24	23.30 %
Sangat Rendah	8	7.77 %
Total	103	100 %

Tabel 5: Deskripsi Frekuensi Kualitas Tidur

Kategorisasi Kualitas Tidur	Frekuensi	Presentase
Baik	14	13.59 %
Buruk	89	86.41 %
Total	103	100 %

Berdasarkan tabel 4 dan 5 diketahui bahwa distribusi tertinggi frekuensi kualitas tidur karyawan berada dalam kategori buruk yaitu sebanyak 89 karyawan (86.41%). Sedangkan distribusi frekuensi kinerja karyawan tertinggi adalah kinerja karyawan yang tergolong tinggi yaitu sebanyak 37 karyawan (35.92%)

Uji Asumsi

Tabel 6: Uji Normalitas

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

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

Tabel 7: Uji Linieritas

Variabel	F	P	Interpretasi
Kualitas Tidur dengan Kinerja	1.238	0.270	Linier

Berdasarkan analisis uji linearitas pada tabel 6 didapatkan hasil bahwa antara variabel kinerja dengan kualitas tidur memiliki nilai *deviation from linearity* 0.270 nilai tersebut memenuhi syarat uji linieritas, yaitu nilai *deviation from linearity* lebih besar dari (>) 0.05.

Uji Hipotesis

Tabel 8: Uji Hipotesis Rank's Spearman Rho

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

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

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9: Uji Koefisien Determinasi

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

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada tabel 9 didapatkan hasil bahwa nilai *R square* sebesar 0.041. Maka dapat diartikan bahwa kualitas tidur memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 4.1%.

Pembahasan

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa distribusi tertinggi kualitas tidur karyawan masuk ke dalam kategori buruk (86.41%), sedangkan sisanya masuk ke dalam kategori kualitas tidur yang baik (13.59%). Hal ini dikarenakan para karyawan di PT. X bekerja dengan sistem 3 *shift*, sehingga menyebabkan pola tidurnya terganggu dan berdampak pada buruknya kualitas tidur yang dimiliki. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Thach, dkk (2020) yang menjelaskan bahwa kerja *shift* secara signifikan dan independen berkaitan dengan peningkatan kualitas tidur yang buruk. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Afifah dkk. (2021) juga menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kerja *shift* dengan kualitas tidur karyawan, dimana dalam penelitian tersebut didapati hasil bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan FMCG memiliki kualitas tidur dalam kategori buruk sebesar 83% dan karyawan dengan kualitas tidur baik sebesar 17%.

Kualitas tidur buruk yang dialami para karyawan yang bekerja secara tiga *shift* dikarenakan tubuh diharuskan melawan siklus alamiah tubuh yaitu ritme sirkadian tubuh. Hal ini disebabkan karyawan yang bekerja di bagian produksi memiliki tuntutan kerja untuk

Hubungan Antara Kualitas Tidur Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. X Yan Menerapkan Sistem Kerja 3 Shift

menjalankan proses produksi selama 24 jam, sehingga harus terbiasa dengan pola tidur yang tidak teratur, begadang dan kurang tidur. Kebiasaan seperti ini yang dapat menyebabkan kualitas tidur buruk di kalangan karyawan yang bekerja secara tiga *shift*.

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

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

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

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

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

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

Kemudian adanya penerapan sistem rotasi lambat yang berjalan di PT. X yaitu sistem *shift* yang berganti setiap satu minggu sekali. Hal ini menjadi salah satu alasan mengapa tingkat kinerja karyawan di PT. X tergolong tinggi, karena karyawan memiliki peluang penyesuaian diri lebih baik daripada pekerja dengan sistem rotasi cepat. Sistem rotasi cepat cenderung membuat karyawan kesulitan dalam mengatur waktu dan menyesuaikan pola kerja, sehingga bisa berdampak pada buruknya kinerja. Ernawati, Syam, dan Bas (2023) menjelaskan bahwa semakin lambat pembagian *shift* kerja yang diberlakukan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditampilkan karyawan. Tingginya tingkat kinerja karyawan di PT. X yang menerapkan sistem kerja 3 *shift* sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ernawati, Syam, dan Bas (2023) bahwa *shift* kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan yang menerapkan sistem *shift* secara efektif, dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Dengan baiknya sistem rotasi yang diterapkan membuat karyawan dapat

mengatur pola hidupnya dengan cukup baik (Ernawati, Syam & Bas, 2023).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana arah hubungan bersifat positif, dalam temuan penelitian ini arah hubungan antara kedua variabel bersifat negatif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kualitas tidur yang buruk dan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Aisyah (2022) bahwa pekerja *shift* di PT Torabika Eka Semesta Health Food sebagian besar memiliki kualitas tidur yang buruk dan produktivitas kerja yang baik. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Lestari dan Aisyah (2022) bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kualitas tidur dengan produktivitas kerja, pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan pada PT. X yang menerapkan secara 3 *shift*. Perbedaan hasil temuan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dikarenakan banyak faktor yang tidak diteliti oleh peneliti, seperti motivasi, kompensasi, upah dan gaji, budaya organisasi, kesehatan, gaya hidup, stress, beban kerja, kelelahan dan lain sebagainya.

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

Kesimpulan dan Saran

Ada hubungan antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan pada PT. X yang menerapkan sistem kerja 3 *shift*, dengan arah hubungan negatif. Artinya, semakin baik kualitas tidur karyawan maka kinerja yang ditampilkan akan semakin turun, atau semakin buruk kualitas tidur karyawan maka kinerja karyawan semakin baik. Kualitas tidur karyawan di PT. X sebagian besar adalah buruk dengan persentase sebesar 86.41%. Tingkat kinerja karyawan di PT. X sebagian besar adalah tinggi dengan persentase sebesar 35.92%.

Peneliti selanjutnya diharapkan meneliti kembali temuan baru dalam penelitian ini, yaitu dengan menggali lebih dalam faktor-faktor yang menyebabkan temuan dalam penelitian ini berbeda dengan temuan penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga temuan dari penelitian ini dapat diperkuat dengan temuan-temuan baru kedepannya

Daftar Pustaka

- Afifah, A., Irasanti, S. N., & Ismawati. (2021). Kajian Kualitas Tidur pada Pekerja *Shift* berdasarkan Pittsburg Sleep Quality Index (PSQI). *Prosiding Pendidikan Dokter*, 3(2), 348–352. <http://dx.doi.org/10.29313/kedokteran.v7i1.26625>
- Afilia, B. R. (2023). Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara. *Jurnal Ekonomika, Bisnis Dan Teknologi (EBISTEK)*, 6(1), 1–9.
- Agustian, R., Ekawati, & Wahyun, I. (2020). Faktor Penyebab Dasar Pada Terjadinya Kecelakaan Kerja Sektor Konstruksi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 10(4), 111–117.
- Alim, I. Z. (2015). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pittsburgh Sleep Quality Index Versi Bahasa Indonesia, (Skripsi). Jakarta: Universitas Indonesia. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20404062&lokasi=lokal>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. *Jurnal FEB Unmul*, 23(4), 804–812.
- Ardiansyah, Y., & Kusmindari, C. D. (2020). Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tetra Agung Sentosa. Bina Darma Conference on Engineering Science, 2(2), 1-9
- Arianto, D., & Puspita, A. D. (2019). Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT M.I. *JISO: Journal Of Industrial And Systems Optimization*, 2(1), 23-28.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2022). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Jumlah Perusahaan menurut provinsi (Unit), 2020-2022. [online] <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDQwIzI=/jumlahperusahaan-industri-skala-mikro-dan-kecilmenurut-provinsi--unit-.html> [diakses 27 Februari 2024].
- Badan Pusat Statistik. (2023). Direktori Industri Manufaktur Indonesia 2023. [online] <https://>

Hubungan Antara Kualitas Tidur Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. X Yan
Menerapkan Sistem Kerja 3 Shift

- www.bps.go.id/id/publication/2023/09/29/8c2d8435fe0c552c6ffdc528/direktori-industri-manufaktur-indonesia-2023.html [diakses 27 Februari 2024].
- Badan Pusat Statistik. (2022). Direktori Industri Manufaktur Indonesia, 2022. [online] <https://www.bps.go.id/id/publication/2022/09/30/cbc730b4a2e4ebc36749998c/direktori-industri-manufaktur-indonesia-2022.html> [diakses 27 Februari 2024].
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Barus, Y. R. (2017). Perbedaan Kelelahan Kerja ditinjau dari *Shift* kerja Pada Karyawan PT. Tirta Alpin Makmur, (Skripsi). Medan: Universitas Medan Area. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/8613/1/128600029.pdf>
- BPJS Ketenagakerjaan. (2024). Kecelakaan Kerja Makin Marak dalam Lima Tahun Terakhir. BPJS Ketenagakerjaan [online] <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28681/Kecelakaan-Kerja-Makin-Marak-dalam-Lima-Tahun-Terakhir> [diakses 5 Maret 2024]
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). In A. Mukhlis (Ed.), *Ekp* (Vol. 1, Issue 3).
- Budyawati, N. luh P. W., Utami, D. K. I., & Widyadharma, I. P. E. (2019). Proporsi dan Karakteristik Kualitas Tidur Buruk pada Guru-Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Denpasar. *E-Jurnal Medika*, 8(3), 1–7.
- Buysse, D. J., Reynolds, C. F., Monk, T. H., Berman, S. R., & Kupfer, D. J. (1989). The Pittsburgh sleep quality index: A new instrumen for psychiatric practice and research. *Psychiatry Research*, 28(2), 193–213. [https://doi.org/10.1016/0165-1781\(89\)90047-4](https://doi.org/10.1016/0165-1781(89)90047-4).
- Chou, A. W. M., & Hsieh, C. L. (2010). The impact of *shift* work implementation on sleeping quality and job performance: A case study of semi-conductor manufacturing company. 1–6. <https://doi.org/10.1109/ICCIE.2010.5668351>
- Christiana, M. (2022). Pengaruh Kualitas Tidur Perawat *Shift* Malam terhadap kinerja perawat dalam Asuhan Keperawatan. *Journal of Management Nursing*, 1(02), 46–51. <https://doi.org/10.53801/jmn.v1i02.19>
- Ciptadi, B., & Umar, J. (2012). Metode Alternatif untuk Mendeteksi Bias Respons Social Desirability pada Item-item Tes Kepribadian. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 1(1), 1-21
- Damayanti, D. (2023). Pengaruh Pemberian Teh Chamomile, Madu Organik dan Lemon Kering Terhadap Kualitas Tidur Ibu Postpartum, (Skripsi). Semarang: Poltekes Kemenkes Semarang.
- Ernawati., Syam, A. H., & Bas, A. H. M. (2023). Pengaruh *Shift* Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV. Media One Mart Group di Makassar. *Jurnal Ekonomi Prioritas*. 3(3), 47-57.
- Hadi, S. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hadija, Haedar, & Dewi, sari R. (2023). Pengaruh *Shift* Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan se Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1404–1409.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi* (Cetakan 10). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 7(2), 121–130.
- ILO. (2004). *Shift Work*. International Labour Organization
- Irawan, M. P., Tanjung, E. T., & Sepriyan, H. (2021). Glukosa Darah Sewaktu Karyawan Pabrik Kelapa Sawit *Shift* Malam yang Memiliki Kualitas Tidur Buruk di Desa Sawit Permai Kabupaten Siak. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(7).
- Juliana, M., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis Faktor Resiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53–63.
- Juliyati, R., Saam, Z., & Nopriadi, N. (2014). Hubungan *Shift* Kerja dan Kebisingan dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Gilingan PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru.

- Dinamika Lingkungan Indonesia*, 1(2), 88. <https://doi.org/10.31258/dli.1.2.p.88-96>
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.233/MEN/2003, 1 (2003). https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/peraturan_file_211.pdf
- Khadijah, S., Bachtiar, F., Prabowo, E., & Purnamadyawati. (2023). Hubungan Antara Kualitas Tidur Dengan Tekanan Darah Pada Lansia. *Indonesian Journal of Health Development*, 5(1), 24–29. <https://doi.org/10.52021/ijhd.v5i1.114>
- Khusna, C., Rupiwardani, I., & Yohanah, A. (2023). Hubungan *Shift* Malam dan Kualitas Tidur dengan Beban Kerja Mental Karyawan Produksi. Prepotif: *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 216–225
- Kusumawardani, L. (2012). Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Perawat Wanita Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit Dr. OEN Surakarta, (Skripsi). Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Lestari, T. P., & Aisyah. (2022). Hubungan Kualitas Tidur dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja *Shift* di PT Torabika Eka Semesta Health Food, (Skripsi). Jakarta: Universitas Muhammadiyah Jakarta. <https://perpus.fikumj.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=21168&bid=5792>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marlowe, D & Crowne, DP. (1960). A New Scale Of Social Desirability Independent Of Psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- Maurits, L. S., & Widodo, I. D. (2008). Faktor dan Penjadualan *Shift* Kerja. *Teknoin*, 13(2), 18–22. <https://doi.org/10.20885/teknoin.vol13.iss2.art4>
- Pati, A. K., Chandrawanshi, A., & Reinberg, A. (2001). *Shift* Work: Consequences and Management. *Current Science*, 81(1), 32-52.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, 1 (2021). https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/PP352021.pdf
- Putri, E. V. (2018). Hubungan antara Faktor Internal dan Faktor Eksternal Pekerja dengan Kualitas Tidur Pekerja *Shift* di PT. X Sidoarjo, (Skripsi). Surabaya: Universitas Airlangga. <https://repository.unair.ac.id/72876/>
- Putri, F., & Gulo, Y. (2021). Pengaruh *Shift* Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT X, (Skripsi). Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti.
- Quraisyi, J. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan di PT Delta Windu Purnama, (Skripsi). Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Rahmawati, D. S., & Heryadi, A. (2024). The Influence of Work Motivation and Workload on Work Fatigue among Employees at the Train Maintenance Centre in Yogyakarta. *Indonesian Psychological Research*. 6(1), 43–50.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, 1 (2003). https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
- Saftarina, F., & Hasanah, L. (2014). Hubungan *Shift* Kerja dengan Gangguan Pola Tidur pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung 2013. *Medula Unila*, 2(2), 28–38.
- Satriawan, D. G. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan* (pp. 147–158). Widiana Bhakti Persada Bandung.
- Singh. A. & Pacheco. D. 2023. *Shift* Work Disorder Symptoms. [Online]. <https://www.sleepfoundation.org/shift-work-disorder/symptoms> [diakses 3 Maret 2024].
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Sutopo (ed.); Kedua). Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, R., Faisal, F., & Huda, F. (2017). Perbandingan Kualitas Tidur Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran yang Menggunakan dan Tidak Menggunakan Cahaya Lampu saat Tidur. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 3(2), 73–79. <https://doi.org/10.24198/jsk.v3i2.15006>
- Syahidin, D., Asyrani, Z. T., Syahidan, K. A., & Herdianto, R. (2024). Kualitas Tidur dan Kesehatan Mental: Kajian Pustaka Sistematis di Lingkungan Pondok

Hubungan Antara Kualitas Tidur Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. X Yan
Menerapkan Sistem Kerja 3 Shift

- Pesantren. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, dan Pengelolaan Pendidikan*, 4(1), 1-10
- Syahrizal, A., Hidayati, A., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh *Shift* Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(3), 168–179. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i3.2248>
- Thach, T. Q., Mahirah, D., Dunleavy, G., Zhang, Y., Nazeha, N., Ryukov, Y., Nah, A., Roberts, A. C., Christopoulos, G. I., Soh, C. K., & Car, J. (2020). Association Between *Shift* Work And Poor Sleep Quality In An Asian MultiEthnic Working Population: A Cross-Sectional Study. *PLoS ONE* 15(3): e0229693. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0229693>
- Timur, H. N., & Muliatna, I. M. (2019). Pengaruh *Shift* Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Blowing Unit di PT. Tirta Sukses Perkasa. *JTPM*, 8(1), 119–127.
- Triwijayanti, R., Romiko, & Dewi, S. S. (2020). Hubungan Masalah Tidur dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(1), 95–99.
- Ufiana, L. N., Sari, D. W. P., & Issroviatiningrum, R. (2023). Hubungan Antara Kualitas Tidur Dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*, 3(1), 385–392. <https://doi.org/10.35790/ecl.3.3.2015.10445>
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*. 2(2), 187-198
- Umar, J. (2024). Bagaimanakah Kesalahan Pengukuran Dapat Dikoreksi ?. In *Penelitian Mutakhir Psikometrika Modern* (pp. 354-356). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Kinerja ditinjau dari Tingkat Absensi dan Reward. In *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 129–133). CV. AA. RIZKY.
- Wijaya, B. S. (2014). Makna Gaya Hidup Tengah Malam Anak Muda Urban di Branded Convenience Store dan Café 24 Jam. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 12(2), 163-179
- Yusuf, M. (2017). Dampak Penambahan *Shift* Kerja Dari 8 Jam / Hari Menjadi 12 Jam / Hari Terhadap Produktivitas Kerja. *Seminar Nasional Inovasi dan Aplikasi Teknologi Di Industri*, 1(1), 1–5.