

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia kerja modern menempatkan tantangan baru bagi perusahaan dalam hal manajemen sumber daya manusia. Perusahaan dituntut untuk tidak hanya menjaga produktivitas dan kontinuitas operasional, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan secara holistik. Salah satu praktik yang sering diterapkan untuk menjaga operasional adalah jam kerja *shift*, yaitu pembagian waktu kerja non-konvensional yang mencakup jam pagi, siang, dan malam untuk memastikan operasional perusahaan berjalan sepanjang waktu. Namun, sistem kerja *shift* ini tidak hanya memiliki dampak pada produktivitas, tetapi berpotensi menimbulkan gangguan fisik dan psikologis, misalnya gangguan pada pola tidur dan kelelahan kerja, yang dapat menurunkan kualitas hidup karyawan secara signifikan (Harianja et al., 2024).

Secara teoritis, kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui *Grandjean's Fatigue Theory*. Menurut teori *Grandjean's Fatigue theory* “*work fatigue occurs as a physiological and psychological reaction to long working hours, high workload, or irregular biological rhythms, which can reduce concentration and motivation.*” Artinya, teori ini menjelaskan bahwa kelelahan kerja muncul akibat lamanya waktu kerja dan terganggunya ritme biologis alami tubuh, yang berdampak pada penurunan motivasi kerja (Tempo et al., 2025). Ketika karyawan bekerja dalam sistem *shift*, khususnya *shift*

malam atau rotasi, ritme sirkadian tubuh mengalami gangguan sehingga tubuh tidak memperoleh waktu pemulihan yang optimal.

Kualitas hidup merupakan pandangan seseorang tentang apa yang dirasakan dan dinikmatinya mengenai hal yang terjadi dalam kehidupannya sehingga mendapatkan kehidupan yang sejahtera. *World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)* menjelaskan dalam teorinya yaitu “*Quality of life is an individual’s perception of their position in life in the context of the culture and value systems in which they live and in relation to their goals, expectations, standards, and concerns.*” Maksudnya kualitas hidup adalah persepsi individu terhadap posisinya dalam kehidupan, yang dipengaruhi oleh budaya dan sistem nilai tempat individu tersebut hidup, serta berkaitan dengan tujuan, harapan, standar, dan perhatian hidupnya (Nurjaman et al., 2023). Konsep kualitas hidup terus berkembang dalam beberapa tahun terakhir. Salah satu perkembangannya adalah konsep kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berperan penting dalam membentuk pengalaman kerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kesehatan mental, keterlibatan kerja, dan kepuasan hidup secara keseluruhan (Kurniawan et al., 2025).

Salah satu aspek yang sangat terkait dengan kualitas hidup karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi tekanan psikologis yang dialami karyawan ketika tuntutan dan beban pekerjaan melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimiliki individu. Menurut teori stres kerja *Lazarus & Folkman’s Transactional Model of Stress* menegaskan bahwa, “*psychological stress occurs when an individual perceives that the*

demands of a situation exceed their personal resources to cope” yaitu, stres muncul ketika individu menilai bahwa tuntutan lingkungan melebihi sumber daya yang dimiliki (Ismail, 2025). Stres kerja yang tinggi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti kelelahan fisik, gangguan tidur, gangguan kesehatan mental, serta penurunan kualitas hidup secara menyeluruh. Penelitian tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan stres kerja menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja cenderung menurunkan persepsi kualitas hidup kerja karena stres memberikan beban tambahan secara fisik maupun mental bagi individu (Kandi & Puspitadewi, 2023).

Selain jam kerja dan tekanan psikologis yang timbul akibat tuntutan pekerjaan, kompensasi juga merupakan salah satu faktor penting yang berperan signifikan dalam menentukan kualitas hidup karyawan. Kompensasi ini mencakup berbagai bentuk penghargaan, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya, yang diberikan perusahaan sebagai apresiasi atas kontribusi dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menjelaskan bahwa *“motivator factors such as achievement, recognition, and responsibility increase job satisfaction, while hygiene factors such as working conditions and supervision prevent dissatisfaction.”* Ketika kompensasi dirasakan adil dan memadai, karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan dan kesejahteraan yang lebih baik, sehingga kualitas hidupnya meningkat. Ketika kompensasi yang diterima karyawan selaras dengan harapan, tanggung jawab, serta kebutuhan hidup sehari-hari mereka, hal ini tidak hanya meningkatkan persepsi kesejahteraan dan

kepuasan kerja, tetapi juga mendukung karyawan dalam memenuhi kebutuhan dasar dan mencapai stabilitas finansial (Lumiling et al., 2023).

Perusahaan perdagangan grosir seperti CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo, penerapan sistem kerja *shift* berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan bagi karyawan. Di perusahaan ini, sistem kerja dibagi menjadi dua jam kerja, yaitu jam kerja normal pukul 07.00–14.00 dan jam kerja *shift* pukul 14.00–22.00. Pola kerja dengan jam yang berganti-ganti tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik yang berkepanjangan, terutama ketika waktu istirahat tidak selalu sejalan dengan kebutuhan pemulihan tubuh. Selain itu, tuntutan operasional yang tinggi untuk menjaga kelancaran distribusi barang sering kali memunculkan tekanan target kerja yang harus dipenuhi dalam waktu terbatas. Kondisi tersebut dapat diperberat oleh persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima, khususnya apabila imbalan kerja dirasakan belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan jam kerja yang dijalani. Akumulasi kelelahan, tekanan kerja, serta persepsi ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan ini berpotensi memengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan sosial karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas hidup secara keseluruhan (Kandi & Puspitadewi, 2023).

Berdasarkan kajian teoritis tersebut, tampak jelas bahwa kombinasi faktor jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi memiliki dampak yang kompleks terhadap kondisi kesejahteraan kerja karyawan. Meskipun sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada hubungan antar variabel kerja dan kinerja atau kepuasan kerja, kajian secara komprehensif mengenai hubungan

simultan ketiga variabel ini terhadap kualitas hidup kerja masih terbatas di sektor perdagangan dan ritel, khususnya di perusahaan skala menengah seperti CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo. Kondisi karakteristik tenaga kerja di sektor perdagangan, khususnya grosir yang melibatkan kerja *shift* untuk menyokong operasional toko dan gudang, menjadikan perusahaan seperti CV. Mitra Grosir sebuah konstelasi yang tepat untuk dikaji lebih mendalam.

Perusahaan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo ini menerapkan sistem kerja *shift* sebagai bagian dari strategi operasionalnya yang berjalan sepanjang waktu. Struktur organisasi yang relatif sederhana serta sistem manajemen sumber daya manusia yang belum terformal seperti belum adanya pembagian tugas yang tertulis secara jelas, prosedur kerja baku (SOP) yang terdokumentasi, sistem penilaian kinerja yang terstruktur, serta kebijakan terkait jam kerja, lembur, dan kesejahteraan karyawan yang belum diatur secara sistematis, dapat memperburuk tantangan yang dihadapi karyawan dalam menyeimbangkan beban kerja dengan kebutuhan kesehatan dan kehidupan pribadi.

Oleh karena itu, penting untuk menganalisis secara empiris bagaimana pengaruh jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi terhadap kualitas hidup karyawan di lingkungan ini. Kajian tersebut tidak hanya akan memberikan pemahaman teoritis tentang dinamika kerja dalam konteks *shift* tetapi juga memberikan kontribusi praktis dalam membantu perusahaan merumuskan kebijakan yang dapat mendukung kesejahteraan karyawan secara lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk

menganalisis secara empiris pengaruh jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi terhadap kualitas hidup karyawan pada CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo, guna memberikan kontribusi teoretis sekaligus menjadi dasar pertimbangan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan kesejahteraan karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah jam kerja *shift* berpengaruh secara parsial terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jam kerja *shift* secara parsial terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi peneliti dalam memperdalam pemahaman teoritis maupun praktis mengenai dinamika manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi terhadap kualitas hidup karyawan. Selain itu, penelitian ini memperkuat kemampuan peneliti dalam melakukan analisis data secara ilmiah menggunakan pendekatan kuantitatif dan perangkat analisis *SmartPLS*, sekaligus

meningkatkan kompetensi peneliti dalam merancang, mengelola, dan menguji model penelitian yang relevan di bidang MSDM.

2. Manfaat bagi universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah bagi universitas melalui penyediaan referensi ilmiah yang relevan dan mutakhir dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait pola jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi yang semakin menjadi perhatian dalam dunia kerja modern. Selain memperkaya sumber pustaka akademik, penelitian ini juga mencerminkan peran aktif universitas dalam mendorong pengembangan penelitian yang responsif terhadap dinamika ketenagakerjaan dan kebutuhan industri, sehingga semakin menguatkan posisi universitas sebagai lembaga yang berkomitmen menghasilkan karya ilmiah yang aplikatif dan berdaya guna.

3. Manfaat bagi praktisi dan dunia kerja

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi praktisi dan dunia kerja, terutama bagi pihak yang mengelola karyawan dengan sistem kerja *shift*. Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan memahami bagaimana jam kerja *shift*, tingkat stres kerja, dan pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kualitas hidup karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, praktisi bisa membuat kebijakan yang lebih baik, seperti mengatur jadwal kerja yang lebih nyaman, menurunkan potensi stres, serta memberikan kompensasi yang adil.

Pada akhirnya, penelitian ini bisa membantu perusahaan meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

4. Manfaat bagi perusahaan (CV. Mitra Grosir)

Bagi CV. Mitra Grosir, penelitian ini memberikan informasi yang objektif dan berbasis data mengenai bagaimana jam kerja *shift*, tingkat stres kerja, dan pemberian kompensasi memengaruhi kualitas hidup karyawan. Temuan penelitian ini dapat menjadi masukan strategis bagi manajemen perusahaan dalam mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan operasional, khususnya terkait pengaturan *shift*, penyediaan dukungan bagi karyawan yang mengalami tekanan kerja, serta peningkatan kebijakan kompensasi agar tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif, sehat, dan kondusif.

5. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan dasar bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik yang sama maupun variabel yang berkaitan. Penelitian ini juga membuka peluang pengembangan model penelitian baru dengan menambahkan variabel lain, seperti lingkungan kerja, beban kerja, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor yang berbeda.