

Pengaruh Shift Work, Burnout dan Distress Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Delta Dunia Textil1 Karanganyar

Septiana Luthfi Muthohar^{1*}, Putri Oktovita Sari²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespodensi: septianaluthfi99@gmail.com

Diterima: 08-09-2025 | Disetujui: 18-09-2025 | Diterbitkan: 20-09-2025

ABSTRACT

This study is a survey research conducted on employees of PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar. The purpose of this study is to examine the effect of shift work, burnout, and distress on the work productivity of production employees. The type of data used is quantitative data with primary data sources. Data were collected through questionnaires distributed to respondents who met the research criteria. The population in this study consisted of 1,100 employees, with a sample of 100 respondents determined using purposive sampling. The research instrument was tested for validity and reliability. Data analysis techniques included descriptive analysis, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results of the study show that partially: (1) shift work has a positive but insignificant effect on work productivity with a p-value = $0.648 > 0.05$; (2) burnout has a positive and significant effect on work productivity with a p-value = $0.000 < 0.05$; and (3) distress has a positive but insignificant effect on work productivity with a p-value = $0.495 > 0.05$. Simultaneously, shift work, burnout, and distress have a positive and significant effect on employee productivity. The coefficient of determination (R^2) test results indicate that the independent variables explain 51.8% of the variation in work productivity, while the remaining 48.2% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: shift work, burnout, distress, work productivity

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dilakukan pada karyawan PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh shift work, burnout, dan distres terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, dengan sumber data primer. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 1.100 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 100 responden menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F (uji ketepatan model) dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial shift work berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar dengan nilai p-value = $0,648 > 0,05$, burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar dengan nilai p-value = $0,000 < 0,05$, distress berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar dengan nilai p-value = $0,495 > 0,05$. Secara simultan, shift work, burnout, dan distress berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 51,8% sisanya 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: *shift work, burnout, distress*, produktivitas kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Septiana Luthfi Muthohar, & Putri Oktovita Sari. (2025). Pengaruh Shift Work, Burnout dan Distress Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Delta Dunia Textil1 Karanganyar. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 997-1010. <https://doi.org/10.62710/e4s28950>

PENDAHULUAN

Era industri memberikan tantangan tersendiri terhadap suatu perusahaan, dunia kerja sangat memerlukan individu yang berfikir kreatif, inovatif dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai keunggulan, baik persaingan dengan industri lain maupun untuk dapat mempertahankan perusahaan itu sendiri. Wibowo (2020), menyatakan apabila suatu perusahaan sudah memiliki strategi serta tujuan, maka langkah berikutnya merupakan merancang sumber daya manusia seperti apa yang dibutuhkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan, sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat berarti, sebab produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh mutu sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Gafar (2022) Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang berprestasi, aktif bekerja, serta paham dan tanggap. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya pada peralatan modern, fasilitas serta prasarana yang lengkap, tetapi justru pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri untuk setiap perusahaan. Keberhasilan manajemen perusahaan tergantung pada bagaimana mutu sumber daya manusianya, kelangsungan perusahaan dapat ditetapkan oleh produktivitas karyawan.

Pada dunia industri faktor yang memengaruhi produktivitas kerja salah satunya yaitu *shift work*. Menurut Juliawati, (2020), *shift work* merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Menurut Akbar dan Irawati, (2023), *shift work* merupakan suatu pekerjaan yang terjadwal di luar jam normal dimana pelayanan dilakukan secara terus menerus atau kegiatan produksi yang dilaksanakan full selama 24 jam per hari untuk memaksimalkan efisiensi dan produktivitas. Sistem *shift work* umumnya diterapkan pada sektor industri yang menuntut operasional tanpa henti. Meskipun strategi ini dianggap efektif untuk meningkatkan produktivitas dan memenuhi permintaan pasar, namun penerapan *shift work* juga menimbulkan sejumlah permasalahan yang tidak dapat diabaikan, terutama yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan.

Adapun peraturan perusahaan yang mengatur tentang Jam Kerja berdasarkan UU Tenaga Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dijelaskan bahwa sebuah perusahaan harus memilih skema jam kerja yang diperlakukan, pertama 7 jam kerja dalam sehari untuk 6 hari kerja dalam seminggu yang kedua 8 jam kerja dalam sehari untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

Karyawan yang bekerja di luar jam kerja normal (malam hari atau sistem rotasi) cenderung mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi kesehatan fisik maupun mental karyawan, seperti meningkatnya risiko yang berhubungan dengan produktivitas karyawan. Hal ini tentu berdampak langsung terhadap produktivitas kerja pada perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dampak dari sistem *shift work* terhadap karyawan agar dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan responsif pada produktivitas kerja karyawan.

Selain *shift work*, faktor lainnya adalah *burnout*, menurut Khairani & Ifdil (2015: 210), *burnout* adalah penyakit di mana seseorang merasa lelah secara fisik dan emosional karena kekuatan kerja yang berat tetapi terlalu keras dan kaku. Membutuhkan hasil yang akan dicapai sesuai dengan harapan. Burke dalam (Satriyo & Survival, 2014: 53) yang menyebutkan bahwa *burnout* adalah proses psikologis yang terjadi karena stres pekerjaan yang tidak terlepas sehingga menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun. Menurut Jamaludin (2019), *burnout* terdiri dari tiga

bagian, yaitu *emotional exhausting* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), *low personal accomplishment* (rendahnya penghargaan diri).

Ismayanti (2020) menyatakan *burnout* adalah kelelahan yang luar biasa akibat tuntutan pekerjaan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. Ikhrum et al., (2019) *burnout* suatu bentuk kelelahan fisik, emosional, serta mental disebabkan karena secara emosional memikirkan pekerjaan dalam jangka panjang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Septiani dan Triariani (2022) *burnout* memiliki pengaruh negatif yang menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas. Sedangkan penelitian lain yang diteliti oleh Alfajar dan Hidayati (2022) bahwa penelitian ini menunjukkan dampak *burnout* yang dialami karyawan karena melakukan beberapa tugas dan tanggung jawab yang berbeda yaitu penurunan produktivitas *Burnout* terjadi karena dialami seseorang dalam melakukan aktivitas, sehingga timbul rasa enggan atau tidak termotivasi untuk melakukan aktivitas yang biasa dikerjakan. *Burnout* juga menimbulkan perasaan tertekan karena karyawan dituntut untuk lebih produktif.

Selain itu, *distress* merupakan faktor lain yang dapat mendorong naik turunnya produktivitas karyawan. Menurut Rahmawati dan Prasetyo (2021) *Distress* merupakan bentuk tekanan psikologis negatif yang muncul ketika seseorang menghadapi tuntutan yang melebihi kapasitas dirinya. Tekanan ini bersifat merugikan karena dapat menguras energi mental dan fisik secara berlebihan, serta meningkatkan risiko gangguan kesehatan. *Distress* sering kali ditandai dengan rasa cemas, kelelahan ekstrem, sulit berkonsentrasi, hingga penurunan imunitas tubuh akibat beban stres yang terus-menerus dialami. Menurut Azzahra (2021), *distress* psikologis merupakan kondisi stres yang bersifat merugikan, ditandai dengan tekanan yang berlebihan sehingga menguras energi fisik dan mental, meningkatkan risiko gangguan kesehatan, serta berdampak negatif pada proses berpikir dan produktivitas individu. Menurut Gilang, Wanara, dan Pangarso (2017), *distress* kerja dapat diukur melalui , kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), menurunnya motivasi dan minat kerja, gangguan fisik (psikosomatik), perubahan perilaku (menarik diri, mudah marah), penurunan kinerja dan produktivitas. Maka dari itu, karyawan yang mengalami *distress* cenderung tidak produktif (Robbins & Judge, 2017)

Berdasarkan hasil observasi, karyawan bagian produksi PT. Delta Dunia Textil 1 mengalami beberapa gejala dalam penurunan produktivitas karyawan yang kurang baik yang terbukti dengan seringnya perusahaan tidak sampai pada target produksi, karena sistem *shift work* yang berubah-ubah sehingga membuat jam tidur para karyawan menjadi tidak teratur menjadi sering mengalami kelelahan fisik, sering mengalami sakit kepala ketika terlalu tertekan karena banyaknya produk yang harus diselesaikan serta sering terlambat makan siang. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari dan Riyanto (2020) menemukan bahwa *distress* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada sektor manufaktur, di mana karyawan yang mengalami tekanan psikologis tinggi cenderung menunjukkan penurunan efisiensi, semangat kerja, dan pencapaian target. Penelitian lainnya oleh Lestari dan Suryanto (2019) juga mengungkapkan bahwa *distress* berkontribusi terhadap peningkatan kelelahan kerja yang berakibat langsung pada turunnya kualitas dan kuantitas output kerja.

Sedangkan penelitian yang ditemukan dalam studi Nuraini dan Prasetyo (2022) yang meneliti karyawan industri tekstil di Jawa Tengah, di mana *distress* menjadi salah satu penyebab utama tingginya angka produktivitas. Menurut Robbins dan Judge (2017) fenomena *distress* menjadi isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat menurunkan produktivitas kerja dan meningkatkan risiko masalah kesehatan mental. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana *distress* dialami oleh

karyawan dan bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas, terutama dalam konteks perusahaan yang menerapkan *shift work*.

Pada PT Delta Dunia Textil 1 yang beralamat di Jalan Tasikmadu – Kebakkramat, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah merupakan perusahaan bergerak dibidang tekstil. Untuk meningkatkan produktivitas PT Delta Dunia Textil 1 perlu dianalisa hal yang dapat dijadikan pertimbangan untuk menentukan strategi mencapai tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat dilakukan atau disediakan guna meningkatkan produktivitas perusahaan ini menerapkan *shift work*, mengatasi *burnout*, dan mencegah *distress* dalam bekerja.

Tabel 1 Tingkat Produktivitas Pt. Delta Dunia Textil 1

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produktivitas	Target Tercapai	Prosentase
2024	1.100	Rp 2.500.000.000	Rp 1.700.000.000	68%
2023	920	Rp 2.200.000.000	Rp 1.400.000.000	63%
2022	850	Rp 2.000.000.000	Rp 1.200.000.000	60%

Sumber : PT. Delta Dunia Textil 1

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa target produktivitas tercapainya kurang dari target produktivitas perusahaan yang diinginkan. Rendahnya prosentase pencapaian target tersebut mengindikasikan adanya masalah mendasar dalam produktivitas karyawan yang perlu ditelusuri lebih lanjut. Hal ini disebabkan oleh adanya pengaruh dari sistem *shift work* yang diterapkan perusahaan, sehingga memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sehingga penting dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh *shift work*, *burnout*, dan *distress* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Dunia Textil 1 secara empiris.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian lapangan, yakni dengan cara memberikan kuisioner kepada karyawan PT. Delta Dunia Tekstil 1 di Karanganyar. Alasan saya memilih lokasi ini sebagai objek penelitian karena pihak perusahaan memberi izin dan mempunyai banyak karyawan yang mendukung dalam melakukan penelitian data. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh *shift work*, *burnout* dan *distress* terhadap produktivitas kerja pada PT. Delta Dunia Tekstil 1 di Karanganyar. PT. Delta Dunia Tekstil 1 di Karanganyar merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil benang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Delta Dunia Tekstil 1 Karanganyar yang berjumlah 1.100 orang karyawan pada bagian produksi.

Dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Peneliti mengambil pertimbangan untuk responden yang dijadikan sampel yaitu karyawan pada bagian produksi di PT. Delta Dunia Tekstil 1 Karanganyar dengan kriteria jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, domisili dan masa kerja minimal satu

tahun. Dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 100 orang karyawan di PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*shift work*, *burnout* dan *distress*) terhadap variabel terikat (produktivitas)

Rumus yang digunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \text{ (Sugiyono, 2017:27)}$$

Keterangan :

Y = Variabel produktivitas

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = *shift work*

X₂ = *burnout*

X₃ = *distress*

E = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil yang berdiri sejak tahun 2003. Perusahaan ini berdiri dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pasar terhadap produk tekstil berkualitas tinggi, baik untuk kebutuhan domestik maupun internasional. Dalam aktivitas produksinya, PT DDT 1 berfokus pada pembuatan berbagai jenis kain dan produk olahan tekstil lainnya yang digunakan sebagai bahan baku industri fashion maupun kebutuhan rumah tangga. Seiring dengan perkembangan industri tekstil nasional, perusahaan ini terus melakukan inovasi dalam teknologi produksi dan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan efisiensi serta daya saing. Saat ini, PT DDT 1 tidak hanya melayani pasar lokal, tetapi juga berorientasi pada pasar nasional dan ekspor. Dukungan tenaga kerja yang terampil serta sistem kerja berbasis shift menjadi salah satu strategi perusahaan dalam menjaga kontinuitas produksi, sehingga mampu memenuhi permintaan pasar yang semakin meningkat. Dengan jumlah karyawan yang cukup besar dan fasilitas produksi yang memadai, PT Delta Dunia Textil 1 Karanganyar diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian daerah sekaligus menjadi lapangan kerja bagi masyarakat sekitar.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pengaruh tersebut bisa dilihat dari besarnya b (koefisien regresi). Jika koefisien regresi/b = 0 maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien regresi/b ≠ 0 maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$\text{Persamaan Regresi : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y= variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja

a= konstanta/nilai tetap yaitu besarnya Y jika X=0

b1= koefisien regresi variabel X1: menunjukkan besarnya pengaruh X1 terhadap Y

b2= koefisien regresi variabel X2: menunjukkan besarnya pengaruh X2 terhadap Y

b3= koefisien regresi variabel X3: menunjukkan besarnya pengaruh X3 terhadap Y

X1= variabel bebas: *Shift Work*

X2= variabel bebas : *Burnout*

X3= variabel bebas : *Distress*

E= /variabel pengganggu :yaitu variabel lain yang ikut mempengaruhi Y tetapi tidak diteliti.

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,763	2,540		4,631	,000
	SHIFTWORK	,024	,053	,032	,458	,648
	BURNOUT	,833	,097	,696	8,607	,000
	DISSTRES	,042	,061	,055	,684	,495

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Dari Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 11,763 + 0,024 X1 + 0,833 X2 + 0,042 X3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a= 11,763 (positif)

artinya jika variabel X1 (*shift work*), variabel X2 (*burnout*) dan variabel X3 (*distress*) konstan maka Y (produktivitas kerja) adalah positif.

b1= 0,024 *Shift work* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Artinya : jika *shift work* meningkat maka Y (produktivitas kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (*burnout*) dan variabel X3 (*distress*) konstan/tetap.

b2= 0,833 *Burnout* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Artinya : jika *burnout* meningkat maka Y (produktivitas kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (*shift work*) dan variabel X3 (*distress*) konstan/tetap.

b3= 0,042 *Distress* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Artinya : jika *distress* meningkat maka Y (produktivitas kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (*shift work*) dan variabel X2 (*burnout*) konstan/tetap.

Uji t

Uji -t dimaksudkan untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Ditentukan α (level of signifikansi) = 0,05 (5%)

Tabel 3 Hasil Uji T

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,763	2,540		,000
	SHIFTWORK	,024	,053	,032	,648
	BURNOUT	,833	,097	,696	,000
	DISSTRES	,042	,061	,055	,495

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel :

1. Uji –t Variabel X1 (*shift work*)

Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,648 > 0,05 maka H0 diterima artinya *shift work* berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan : H1 yang menyatakan bahwa *shift work* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Delta Dunia Textil 1 di Karanganyar tidak terbukti kebenarannya.

2. Uji –t Variabel X2 (*burnout*)

Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya *burnout* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan : H2 yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Delta Dunia Textil 1 di Karanganyar terbukti kebenarannya.

3. Uji –t Variabel X3 (*distress*)

Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,495 > 0,05 maka H0 diterima artinya *distress* berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan : H3 yang menyatakan bahwa *distress* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Delta Dunia Textil 1 di Karanganyar tidak terbukti kebenarannya.

Uji F
Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427,998	3	142,666	36,499	,000 ^b
	Residual	375,242	96	3,909		
	Total	803,240	99			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), DISSTRES, SHIFTWORK, BURNOUT

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 36,499 dengan nilai signifikansi (p. value) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X_1 (*shift work*), variabel X_2 (*burnout*) dan variabel X_3 (*distress*) terhadap Y (produktivitas kerja).

Uji Koefisien Determenasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas (budaya organisasi dan employee engagement) terhadap variabel terikat Y (organizational citizenship behavior). Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan software SPSS sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,518	1,977
a. Predictors: (Constant), DISSTRES, SHIFTWORK, BURNOUT				
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKERJA				

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah sebesar 0,518. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X_1 (*shift work*), variabel X_2 (*burnout*) dan variabel X_3 (*distress*) terhadap Y (produktivitas kerja) sebesar 51,8 %. Sisanya ($100\% - 51,8\%$) = 48,2 % diterangkan oleh variabel lain diluar model, misalnya motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *shift work* terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar

Hasil analisis diperoleh nilai p-value (signifikansi) = $0,648 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya *shift work* berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga H_1 yang menyatakan bahwa *shift work* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Delta Dunia Textil 1 di Karanganyar tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian Fitriani (2019) yang menemukan bahwa *shift work* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena produktivitas lebih dipengaruhi oleh faktor motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian oleh Wicaksono (2021) menunjukkan bahwa *shift kerja* tidak berdampak langsung terhadap produktivitas apabila perusahaan mampu mengatur rotasi secara adil dan memberikan waktu istirahat yang cukup.

Penelitian yang dilakukan oleh Wagstaff & Sigstad Lie, (2019). menjelaskan bahwa *shift kerja* dapat mengganggu ritme biologis, kualitas tidur, dan fungsi kognitif pekerja, yang berpotensi menurunkan performa. Akan tetapi, dampak tersebut sangat bergantung pada desain jadwal dan adaptasi individu. Grech, (2020) menegaskan bahwa penerapan kebijakan pengelolaan kelelahan, jadwal yang adil, serta monitoring kesehatan mampu menekan efek negatif *shift work* terhadap kinerja.

Implikasi pada penelitian ini agar variabel *shift work* dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar maka perusahaan tetap perlu memperhatikan sistem pengaturan jadwal shift agar tidak menimbulkan kelelahan yang berkepanjangan. Pengelolaan shift yang adil, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta dukungan program kesehatan dan keselamatan kerja menjadi penting agar produktivitas karyawan tetap terjaga.

2. Pengaruh *Burnout* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar

Hasil analisis diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *burnout* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga H_2 yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Delta Dunia Textil 1 di Karanganyar terbukti kebenarannya.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Muhammad (2018) yang menunjukkan bahwa *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Burnout* merupakan kondisi yang kompleks karena mencakup penurunan kapasitas fisik, rasa lelah, menurunnya motivasi, hingga berkurangnya produktivitas kerja. Kondisi ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun dan berdampak langsung pada penurunan produktivitas perusahaan secara keseluruhan apabila tidak dikelola dengan baik. Penelitian lain oleh Santoso (2021) juga mendukung hasil ini, di mana tingkat *burnout* yang tinggi berkorelasi dengan turunnya kinerja dan produktivitas karyawan di sektor industri manufaktur.

Teori yang sejalan diperbarui oleh Bakker & Demerouti, (2017) menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dengan sumber daya kerja (*job resources*) memicu *burnout*, yang selanjutnya menurunkan engagement dan kinerja. Penelitian lain oleh Hobfoll et al., (2018) menegaskan bahwa kehilangan sumber daya psikologis dan fisik secara terus-menerus akan menimbulkan spiral *burnout* yang berujung pada penurunan produktivitas.

Implikasi pada penelitian ini agar variabel *burnout* dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar, maka perusahaan dapat mengambil langkah preventif dalam mengurangi tingkat *burnout*, seperti mengurangi beban kerja berlebih, memberikan dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Sehingga produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengelolaan faktor psikologis yang memengaruhi kondisi emosional mereka.

3. Pengaruh *distress* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar

Hasil analisis diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,495 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya *distress* berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga H_3 yang menyatakan bahwa *distress* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Delta Dunia Textil 1 di Karanganyar tidak terbukti kebenarannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Lestari (2018) yang menyatakan bahwa *distress* tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dimungkinkan karena terdapat faktor-faktor, seperti motivasi intrinsik, dukungan sosial, maupun kondisi lingkungan kerja yang

konduktif, yang dapat menekan atau mereduksi dampak negatif *distress* terhadap produktivitas karyawan. Penelitian lain oleh Prasetyo (2020) yang menjelaskan bahwa meskipun sebagian karyawan mengalami *distress* akibat tekanan kerja, hal tersebut tidak selalu berdampak langsung pada penurunan produktivitas, terutama apabila perusahaan mampu menciptakan iklim kerja yang suportif dan memberikan fasilitas pendukung bagi karyawan. Sehingga, *distress* dalam konteks penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Delta Dunia Textil 1 Karanganyar.

Teori sejalan yang diperbarui oleh LePine et al., (2016) dan Mazzola & Disselhorst, (2019) menjelaskan bahwa stres kerja dapat dikategorikan sebagai *hindrance stressor* (penghalang) yang menurunkan produktivitas, atau *challenge stressor* (tantangan) yang justru bisa meningkatkan motivasi. Hal ini berarti bahwa *distress* tidak selalu berdampak negatif secara signifikan terhadap produktivitas, tergantung bagaimana karyawan menilai stresor tersebut.

Implikasi pada penelitian ini agar variabel *distress* dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar, maka perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek psikologis karyawan. Hal ini karena *distress* yang berkepanjangan berpotensi menurunkan kualitas kesehatan mental maupun fisik, yang pada akhirnya dapat berdampak terhadap kinerja. Peneliti menuliskan upaya yang dapat dilakukan agar dapat meningkatkan produktivitas yaitu, menyediakan program konseling, menciptakan iklim kerja yang harmonis, serta memperkuat komunikasi dan dukungan sosial di tempat kerja. Dengan adanya strategi tersebut, tingkat *distress* dapat tetap terkendali sehingga produktivitas karyawan dapat dipertahankan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t pengaruh variabel *shift work* terhadap variabel produktivitas kerja diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,648 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya *shift work* berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “*shift work* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Delta Dunia Textil 1 di Karanganyar tidak terbukti kebenarannya”.
2. Hasil uji t pengaruh variabel *burnout* terhadap variabel produktivitas kerja diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *burnout* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “*burnout* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Delta Dunia Textil 1 di Karanganyar terbukti kebenarannya.”
3. Hasil uji t pengaruh variabel *distress* terhadap variabel produktivitas kerja diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,495 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya *distress* berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “*distress* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Delta Dunia Textil 1 di Karanganyar tidak terbukti kebenarannya”.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh shift work, burnout, dan distress terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Delta Dunia Textil 1 Karanganyar, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Manajemen pada PT. Delta Dunia Textil 1 Karanganyar diharapkan dapat melakukan penataan jadwal shift yang lebih konsisten. Dengan rotasi shift yang teratur, karyawan dapat menyesuaikan pola tidur dan aktivitas keluarga, sehingga kelelahan fisik akibat perubahan jam kerja yang terlalu sering dapat diminimalisasi. Selain itu, perusahaan disarankan untuk menambahkan waktu istirahat singkat (*break time*) di tengah shift panjang, terutama pada shift malam, serta menyediakan ruang istirahat sederhana (*rest area*) yang layak untuk pemulihan energi karyawan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk menyediakan program manajemen stres, seperti layanan konseling karyawan, pelatihan manajemen waktu, atau kegiatan rekreatif yang dapat membantu menurunkan tingkat *burnout* dan *distress*. Pemberian insentif atau penghargaan bagi karyawan yang bekerja dalam shift malam juga dapat dijadikan strategi untuk meningkatkan motivasi serta menjaga stabilitas produktivitas kerja.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu mengelola waktu secara efektif dengan menjaga pola tidur, pola makan, serta gaya hidup sehat agar dapat beradaptasi dengan sistem kerja shift. Penggunaan strategi coping positif, seperti melakukan aktivitas fisik, olahraga ringan, atau berbagi pengalaman dengan rekan kerja, dapat membantu mengurangi tekanan psikologis akibat beban kerja. Selain itu, menjaga komunikasi yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja penting dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan produktivitas.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel penelitian dengan memasukkan faktor lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti motivasi, kepuasan kerja, maupun sistem kompensasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengalaman subjektif karyawan terkait dengan *shift work*, *burnout*, dan *distress*. Selain itu, penelitian dapat diperluas tidak hanya pada satu perusahaan, melainkan juga pada industri tekstil lain atau sektor usaha yang berbeda sehingga hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Putra, N. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Produktivitas*, 8(2), 110–120.
- Akbar, N., & Irawati. (2023). *Shift work* dan dampaknya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 88–96.
- Alfajar, Y., & Hidayati, R. A. (2022). Dampak *burnout* terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(1), 45–52.
- Aprinda. (2021). *Burnout* dan produktivitas kerja perawat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 14(3), 220–227.

Pengaruh Shift Work, Burnout dan Distress Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Delta Dunia Textil1 Karanganyar
(Muthohar, et al.)

- Aura, D., & Sitorus, R. (2024). *Burnout dan penurunan performa kerja karyawan*. Jurnal Psikologi Kerja, 12(2), 55–65.
- Burke, R. J. (2014). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.
- Costa, G. (2003). *Shift work and health: A review of the literature*. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 29(5), 103–118.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-14). Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, S. (2012). *Psikologi kerja dan tekanan psikologis di tempat kerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gafar, A. (2022). *Produktivitas SDM dalam perusahaan manufaktur*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10(1), 33–45.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilang, R., Wanara, A., & Pangarso, R. (2017). *Distress kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas*. Jurnal Psikologi Kinerja, 8(1), 45–57.
- Greenberg, J. S. (2011). *Comprehensive stress management (12th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariyanto. (2020). *Shift work dan keseimbangan kerja-kehidupan*. Jurnal Manajemen Kinerja, 7(2), 88–99.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhram, R., et al. (2019). *Burnout dalam organisasi*. Jurnal Psikologi, 10(1), 23–30.
- Ismayanti, E. (2020). *Kinerja dan burnout dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Juliawati. (2020). *Sistem kerja shift dan dampaknya terhadap produktivitas*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 4(1), 112–120.
- Khairani, F., & Ifdil. (2015). *Dampak burnout terhadap kinerja guru*. Jurnal Konseling dan Pendidikan, 3(3), 208–215.
- Lestari, A. N., Wulandari, F., & Wahyuni, D. (2022). *Distress dan turnover intention di industri perhotelan*. Jurnal Manajemen SDM, 10(1), 42–50.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior (12th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of Occupational Behavior, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A multidimensional perspective*. New York: Psychology Press.
- Matuankotta, F. (2022). *Distress kerja di kalangan karyawan koperasi*. Jurnal Psikologi Humanis, 8(2), 34–45.
- Nyoko, R. (2020). *Efisiensi dan produktivitas kerja dalam perusahaan*. Jurnal Ekonomi dan Organisasi, 5(1), 13–21.
- Putra, M. A., et al. (2024). *Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan*. Jurnal Riset SDM, 11(1), 33–47.
- Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). *Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 13(5), 459.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. New York: Pearson.
- Satriyo, A., & Survival, H. (2014). Burnout dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 50–58.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan produktivitas kerja*. Jakarta: LP3ES.
- Subhan, M., Ibrahim, M., & Nurhayati, N. (2017). *A model of the relationship between behavioral integrity, moral distress, and work-family conflict of nurse workers in Aceh, Indonesia*. *Jurnal Psikologi Islami*, 5(2), 88–98.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto, S. (2022). *Pengantar statistik untuk penelitian sosial*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamara, D., Maharani, S., & Mulianita, H. (2022). Indikator produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Produktivitas dan Kinerja*, 9(3), 22–33.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen kinerja (Edisi ke-5)*. Jakarta: Rajawali Pers.