

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

Studi pendahuluan sebagai kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang berguna untuk memberikan gambaran awal terkait kajian dan metode yang digunakan pada permasalahan dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Ratna Malawat, (Rasyidin & Nurlinda, 2019)	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Faisal Makassar	Metode Analisis Jalur ( <i>path analysis</i> ), metode analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariabel	Beban kerja dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2	Yepri Ardiansyah, CH. Desi Kusmindari (Ardiansyah Yepri, 2020)	Pengaruh <i>Shift</i> Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tenra Agung Sentosa	Uji statistic dengan pengujian regresi linear sederhana	Berdasarkan hasil pengujian, <i>shift</i> kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
3	Dony Arianto, Asri Dwi Puspita (Arianto & Puspita, 2019)	Pengaruh <i>shift</i> kerja terhadap kinerja melalui variabel kelelahan dan beban kerja	Metode <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan <i>tools SmartPLS</i>	Variabel <i>shift</i> kerja dan kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Muhammad Jamil (Muhammad, 2019)	Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Kampar	Menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji-T dan uji F	Variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5	Risnawati (Risnawati, 2019)	Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Medan Imam Bonjol	Uji-T dan ANOVA	Kelelahan ( <i>burnout</i> ) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
6	Aditya Risna Cahya, Bambang Swasto, Hamidah (Cahya, 2017)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PT. Pabrik Gula Krebbe Baru Malang)	Metode analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, variabel-variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan studi *literature* yang telah dilakukan yang menjadi pembeda pada penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara *shift* kerja, tingkat kelelahan pegawai dan kesehatan pegawai terhadap kinerja pegawai, dimana pengukuran tingkat kelelahan diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari enam pernyataan mengenai *shift* kerja, tujuh pernyataan mengenai kelelahan kerja, lima pernyataan mengenai kesehatan pegawai, tujuh pernyataan mengenai kinerja pegawai untuk dapat dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar ketiga variabel meliputi *shift* kerja, kelelahan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Luaran yang diharapkan dari penelitian adalah memberikan hasil dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengevaluasi pengaruh *shift* kerja, kelelahan kerja pegawai dan mewujudkan kesehatan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## 2.2 Dasar Teori

### 2.2.1 Profil Perusahaan

PT Royal Korindah Purbalingga merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produksi bulu mata palsu yang berlokasi di jalan raya Banjaransari Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga. Perusahaan ini didirikan pada 25 Maret tahun 1976 dengan nama PT Royal Kenny Company Indonesia. Kemudian pada tanggal 17 Mei 1999 berubah nama menjadi PT Royal Korindah. Jumlah pegawai saat ini yaitu 3242 pegawai yang terdiri dari tenaga kerja staf dan tenaga kerja nonstaf. PT Royal Korindah di Purbalingga memproduksi rata-rata 1.800.000 pasang bulu mata palsu perbulan untuk didistribusikan ke konsumen.

PT Royal Korindah memiliki beberapa department yaitu *Top Management, International Standart Organization (ISO), Marketing, Purchasing, Human Recruitment (HR), General Affair (GA), Production, Production Planning Inventory Control (PPIC), Quality Assurance (QA), Quality Control (QC), Production Knitting dan Forming*. PT Royal Korindah sebagai produsen produk bulu mata palsu yang berkualitas yang telah sertifikasi ISO 9001:2008 untuk Sistem Manajemen Mutu, ISO 14001:2015 untuk Sistem Manajemen Lingkungan dan ISO 22716:2007 untuk Proses Pembuatan Barang Kosmetik. Visi dan misi PT Royal Korindah dalam rencana panjang perusahaan sebagai berikut:

1. Visi: Menjadi produsen bulu mata terkemuka di dunia
2. Misi: Memberi kepuasan total pelanggan dengan kekayaan inovasi desain komunikasi yang *responsive*, komitmen ketepatan waktu dan kualitas produk terbaik.

PT Royal Korindah menerapkan tiga aspek dalam *quality objective* sebagai metode utama yang digunakan suatu perusahaan untuk memfokuskan tujuan dari kebijakan kualitas pada perencanaan perbaikan. Implementasi *quality objective* harus mempertimbangkan standar produksi dan kebutuhan pelanggan. *Quality objective* dari PT Royal Korindah yaitu meningkatkan kapasitas produksi, meningkatkan ketepatan waktu pengiriman dan meminimalkan komplain pelanggan.

### 2.2.2 Alur Proses Produksi

PT Royal Korindah Purbalingga merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produksi bulu mata palsu yang berasal dari rambut asli dan rambut sintetis dengan jenis bulu mata tiplash, jenis bulu mata individual dan jenis bulu mata reguler. Adapun alur proses produksi pembuatan bulu mata palsu:

1. *Knitting*

yaitu tahapan awal pembuatan bulu mata dimulai dengan rambut diikat ke band yang dapat berupa benang, nilon. *Knitting* terdiri dari dua jenis yaitu gantung dan tiplash. Gantung merupakan proses pengerjaan rambut di gantung. Sedangkan tiplash merupakan proses pengerjaan rambut dengan di tempel.

2. *Coating*

Pemberian lem pada band di bulu mata untuk merapatkan helaian (knot) bulu mata. Pada kategori gantung pemberian lem dioles sedangkan pada tiplash melekatkan rambut dengan benang atau disebut tempel proses.

3. *Straightening*

Proses penggosokan bulu mata menggunakan setrika untuk merapikan dan meluruskan rambut.

4. *Rolling*

Penggulungan bulu mata dengan menggunakan pipa untuk membentuk bulu mata menjadi lentik.

5. Rebus dan Oven

Pengovenan bulu mata agar proses pelentikan semakin sempurna.

6. *Cutting*

Potong bentuk yaitu bulu mata dipotong bentuk dengan pola dan proses gunting model yaitu menggunting helaian bulu mata satu persatu sesuai model.

7. *Finishing*

Bulu mata diberi lem, kemudian ditempel ke platform. Dapat diberi aksesoris, sesuai dengan permintaan pelanggan.

8. *Packing*

Bulu mata dikemas dengan *inner box* dan *master box* dilengkapi dengan standart yang diminta pelanggan.

9. Pengecekan

10. Pengiriman

Untuk menghasilkan bulu mata palsu yang berkualitas tentunya tidak terlepas dari material penyusunnya. Material-material yang digunakan dalam pembuatan bulu mata palsu adalah sebagai berikut:

1. Rambut sintesis

- a. Modlon
- b. Falang
- c. Midas

2. Rambut manusia

- a. Rambut dengan pewarnaan
- b. *Evergreen*
- c. Rambut local
- d. Rambut Indian

3. Band

- a. Nilon
- b. Benang hitam dan putih

4. Bahan perekat

- a. Bahan perekat regular
- b. Bahan perekat tiplash
- c. Bahan perekat untuk aksesoris
- d. Bahan perekat jenis PS A
- e. Bahan perekat TN A & TN B
- f. Bahan perekat untuk aplikasi ke bulu mata
- g. Bahan perekat untuk pembuatan case

### **2.2.3 Shift Kerja**

*Shift* kerja merupakan pola bekerja di luar waktu kerja standar yang telah ditetapkan perusahaan, biasanya terkait dengan aturan kantor, dimana jika salah satu pegawai menggantikan yang lain dengan melakukan peran yang sama dalam periode tertentu (Ardiansyah Yepri, 2020). Pemberlakuan sistem *shift* kerja memungkinkan pegawai bekerja secara bergilir *shift* pagi, siang, dan malam dalam setiap tim secara teratur. *Shift* kerja sangat penting bagi organisasi dengan aktivitas produksi yang tinggi dengan mengandalkan operasi sepanjang waktu. Dalam penerapannya harus mengkombinasikan jadwal kerja dan pegawai yang berbeda digunakan untuk rotasi *shift* (Taylor et al., 2019).

Rotasi kerja dengan *shift* kerja sebagai upaya penerapan pembagian jam kerja pada suatu perusahaan dilakukan dengan cara rotasi harus mempertimbangkan kemampuan dan sumber daya manusia pada perusahaan. Dalam satu unit perusahaan, pola peraturan pemberlakuan *shift* kerja dapat berbeda dengan menerapkan tiga *shift* dalam satu hari dengan delapan jam kerja yang biasanya sering diterapkan dalam pembagian pergeseran jam diantaranya jam kerja pagi, jam kerja sore dan jam kerja malam. Penyusunan pola *shift* kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya struktur organisasi, budaya kerja, lingkungan kerja, beban kerja, kondisi sumber daya perusahaan. Implementasi *Shift* kerja yang optimal dan disesuaikan dengan ketersediaan sumber daya perusahaan akan memaksimalkan efisiensi dan produktivitas perusahaan selama 24 jam (Sari et al., 2021).

### **2.2.4 Kelelahan Kerja**

Kelelahan ialah kondisi dimana seseorang telah melakukan berbagai aktivitas pekerjaan dan mengalami penurunan kemampuan kerja (Kahpi, 2020). Permasalahan kelelahan kerja menjadi masalah penting yang harus ditangani dengan baik karena dapat menciptakan kurangnya efisiensi kerja, kurangnya konsentrasi kerja, penurunan kapasitas kerja, penurunan produktivitas, penurunan kesehatan maupun ketahanan tubuh. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kelelahan kerja sebagai berikut (Lina, 2017) :

1. Mengantuk, badan lesu dan pusing.
2. Sulit berkonsentrasi.
3. Lambat dan berpikiran buruk.
4. Kurangnya rasa waspada.
5. Kurangnya semangat dalam bekerja.
6. Penurunan kinerja baik jasmani maupun rohani.
7. Mudah emosi, kurang toleransi terhadap orang lain.
8. Bersikap apatis.
9. Depresi berat dan lain-lain.

Kelelahan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor internal dan faktor eksternal (Yanti, 2020). Adapun faktor internal yang berasal dari setiap individu sebagai berikut:

1. Jenis kelamin

Jenis kelamin sebagai identitas pembeda setiap individu pria dan wanita. Terdapat perbedaan setiap pegawai dimana pegawai wanita mengalami siklus biologis setiap bulan pada tubuhnya yang akan berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis. Kondisi tersebut menciptakan perbedaan tingkat kelelahan pegawai wanita lebih besar jika dibandingkan dengan pegawai pria.

2. Umur

Umur menjadi faktor internal individu yang dapat berpengaruh terhadap kemampuan fisik dan perasaan kelelahan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin bertambahnya umur maka semakin menurunnya kemampuan fisik.

3. Kondisi Kesehatan

Kelelahan kerja dipengaruhi oleh kondisi fisik pegawai yang dapat dilihat berdasarkan pada riwayat penyakit yang dialami setiap pegawai.

4. Posisi kerja

Dalam suatu pekerjaan pegawai akan dihadapkan dengan beberapa posisi kerja dengan posisi duduk, berdiri, jongkok maupun posisi berulang seperti berdiri-duduk. Posisi tubuh harus disesuaikan dengan fasilitas pendukung

yang digunakan dalam bekerja sehingga tidak menciptakan banyak perpindahan tubuh yang akan berpengaruh pada kenyamanan dan kelelahan kerja.

Adapun faktor eksternal yang berasal dari luar individu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

Setiap pegawai harus mudah beradaptasi dan berinteraksi dengan berbagai keadaan lingkungan kerja sekitarnya sehingga menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja digolongkan menjadi tiga yaitu lingkungan kerja fisik, psikologis dan sosial. Ketiganya tidak dapat dipisahkan dengan manusia sehingga mengharuskan setiap perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman guna meningkatkan produktivitas.

2. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan mengharuskan pegawai mengoptimalkan keterampilan kerja yang dimiliki seperti pemahaman alur proses kerja, pemahaman kerja baik secara teori maupun praktek dan cara mengoperasikan mesin.

3. Beban kerja

Merupakan sejumlah pekerjaan yang menjadi tuntutan kerja dari sebuah organisasi kepada individu untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja digolongkan menjadi beban kerja rendah, beban kerja standar dan beban kerja tinggi. Pegawai dituntut melakukan efisiensi kerja dengan beberapa aktivitas pekerjaan dalam waktu tertentu sehingga dapat menjadi sumber kelelahan bagi pegawai.

4. Waktu kerja

Waktu kerja ialah lamanya waktu yang dihabiskan pegawai dalam melakukan keseluruhan proses kerja pada suatu tempat. Semakin lama pegawai menyelesaikan pekerjaan mempengaruhi tingkat kelelahan yang dirasakan pegawai.

Kelelahan kerja dikategorikan kedalam dua jenis diantaranya:

1. Kelelahan Otot (*Muscular Fatigue*)

Merupakan kondisi tremor pada otot yang menimbulkan rasa nyeri pada bagian otot. Kelelahan otot dapat menyebabkan menurunnya kinerja otot dan berkurangnya respon tanggap akibat adanya ketegangan otot yang berasal dari tekanan fisik atau kelelahan otot secara fisiologis.

## 2. Kelelahan Umum

Kelelahan umum biasanya ditandai dengan menurunnya keinginan dalam bekerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pekerjaan yang monoton atau berulang, lamanya waktu kerja dan keadaan gizi. Gejala kelelahan dapat dikategorikan pada kelelahan sangat ringan hingga pada tingkat sangat melelahkan. Keadaan ini akan memunculkan perasaan lelah secara fisik dan psikis yang dapat mengganggu aktivitas pekerjaan. (Rifaliaty, 2019).

### **2.2.5 Kesehatan Kerja**

Berdasarkan pada PP 88 tahun 2019 tentang kesehatan kerja sebagai upaya perlindungan tenaga kerja dalam suatu perusahaan guna hidup sehat, terhindar dari gangguan kesehatan dan pengaruh buruk yang bersumber dari pekerjaan. Kesehatan sebagai bagian dari kesehatan individu maupun masyarakat yang perlu mendapat perhatian sehingga menciptakan serangkaian alur pekerjaan yang terstruktur, pekerjaan yang produktif dan pekerja yang sehat serta selamat sehingga mendukung kinerja perusahaan. Kesehatan kerja ditandai adanya keseimbangan antara fisik, mental dan sosial untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Upaya pencapaian kesehatan kerja berlaku untuk semua pekerjaan baik pekerjaan dengan intensitas produksi rendah, sedang hingga intensitas produksi tinggi guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kesejahteraan pegawai, terbebas dari penyakit, mewujudkan operasional kerja yang aman sehingga mengurangi kemungkinan adanya kecelakaan kerja dan hasil kerja yang optimal sesuai standar perusahaan (Patrisia, 2018). Indikator kinerja menurut Manullang dalam penelitian (Firmanzah et al., 2017) sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja secara medis meliputi kebersihan lingkungan kerja, suhu dan sirkulasi udara di tempat kerja.

2. Sarana kesehatan pegawai, merupakan upaya-upaya perusahaan dalam meningkatkan kesehatan pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
3. Pemeliharaan kesehatan pegawai yaitu pelayanan kesehatan pegawai.

### **2.2.6 Kinerja**

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi berperan sangat penting dalam menciptakan persaingan kompetitif antar organisasi lain pada lingkungan bisnis saat ini yang ditandai adanya perubahan yang cepat dan dinamis yang mengharuskan setiap individu mampu beradaptasi terhadap setiap perubahan tersebut. Setiap organisasi berupaya memperoleh keunggulan dengan memperkerjakan pegawai yang berkualitas, bertintregasi serta berpengalaman pada bidangnya. Pengoptimalan kinerja sangat mendukung adanya kemajuan pada organisasi. Kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai hasil dari serangkaian aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai pada organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuan yang akan dicapai (Muhammad, 2019).

Pencapaian kinerja baik individu maupun kelompok dalam sebuah perusahaan tidak terlepas oleh adanya faktor-faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja baik dari dalam individu maupun dari organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya (Afandi, 2018):

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Pembagian tugas yang jelas.
3. Motivasi kerja.
4. Kompetensi antar pegawai.
5. Fasilitas kerja.
6. Budaya kerja.
7. Kepemimpinan.
8. Disiplin kerja.

Prestasi kerja baik kualitas dan kuantitas kerja dicapai dengan indikator-indikator tertentu (Muhammad, 2019). Adapun indikator-indikator penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Hasil kerja yang diukur berdasarkan jumlah produk yang diproduksi sesuai target dan produk yang tidak cacat.
2. Perilaku dalam bekerja yang diukur berdasarkan inisiatif individu dalam organisasi dan ketelitian dalam bekerja.
3. Sifat pribadi individu yang diukur berdasarkan tiga aspek diantaranya kepemimpinan organisasi, kejujuran dan kreativitas dalam bekerja.

### **2.2.7 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut memiliki ketepatan dalam melakukan pengukuran, atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut dapat benar-benar mengukur apa yang hendak diukur (H. Rohmad, 2015). Suatu instrumen dikatakan valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen dikatakan kurang valid berarti mempunyai validitas yang rendah. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

### **2.2.8 Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas merupakan pengukuran tingkat konsistensi suatu tes untuk dapat dipercaya dan menghasilkan nilai yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diujikan pada situasi yang berbeda (H. Rohmad, 2015). Dengan demikian instrumen yang reliabel berarti instrumen yang sudah digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Kemudian hasil penelitian yang reliabel adalah hasil penelitian yang terdapat kesamaan dalam waktu yang berbeda. Untuk menjaga realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien realibilitas pada alat ukur melalui *cronbach alpha* dengan ketentuan nilai *cronbach alpha*  $> 0,7$ . Suatu instrumen alat ukur dikatakan *reliable* dan bisa diproses pada tahap selanjutnya jika nilai *Cronbach alpha*  $> 0,7$ . Instrumen alat ukur memiliki nilai *cronbach alpha*  $< 0,7$  maka alat ukur tersebut tidak *reliable*.

### **2.2.9 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi yang normal atau tidak. Pada penelitian ini rumus uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. *Test of Normality*

Kolmogorov-Smirnov pada *software* Minitab versi 19 digunakan untuk menguji normalitas data yang digunakan pada penelitian. Asumsi normalitas dalam model regresi linear ditunjukkan berdasarkan nilai *error* ( $\epsilon$ ) yang berdistribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$  sebaliknya, data dikatakan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih  $< 0,05$  (Rinaldi, Achi, Novalia, 2020). Uji normalitas digunakan karena pada uji parametrik, adanya penyimpangan terhadap asumsi kenormalan yang dapat berakibat pada keabsahan hasil kesimpulan. Hipotesis yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$H_0$  : berarti sampel acak berasal dari populasi berdistribusi normal.

$H_1$  : berarti sampel acak berasal dari populasi tidak berdistribusi normal.

#### **2.2.10 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen pada suatu model. Kemiripan antar variabel independen dapat menyebabkan korelasi yang kuat. Uji multikolinieritas untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan diantara 1-10 dan nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan  $> 10$  dan nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  maka terjadi multikolinieritas (H. Rohmad, 2015).

#### **2.2.11 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah varian residual dalam model regresi terdapat ketidaksamaan dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan (Eliza Yulina, 2015). Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, ada atau tidaknya heteroskedastisitas dari pola gambar Scatterplot model. Jika nilai

probabilitasnya  $>$  nilai alpha (0.05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas atau  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel pada alpha 0.05.

### 2.2.12 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada gejala autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan muncul sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (Majid, 2015). Salah satu cara yang sering digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

### 2.2.13 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear merupakan suatu model peluang yang menunjukkan adanya pengaruh dan hubungan yang searah antar satu variabel dengan variabel yang lain. Dimana terdapat dua variabel yaitu variabel independen atau variabel bebas yang berperan dalam mempengaruhi munculnya variabel dependen atau variabel terikat (H. Rohmad, 2015). Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu *shift* kerja, kelelahan kerja dan kesehatan serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penentuan variabel ini berdasarkan pada *literature review* dari beberapa jurnal dan penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini, hal tersebut bertujuan untuk mencari perbedaan variabel yang telah diujikan dalam penelitian sehingga menghasilkan hasil yang berbeda juga.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja, kelelahan kerja dan kesehatan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang terdapat pada penelitian ini. Analisis regresi linear ganda digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) dan variabel terikat atau variabel dependen ( $Y$ ). Persamaan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada persamaan (i) berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (i)$$

Keterangan:

- Y : Variabel Dependen  
 a : Nilai Konstanta  
 $X_1, X_2, X_3$  : Variabel Independen  
 $b_1, b_2, b_3$  : Koefisien Regresi  
 $\varepsilon_1$  : *Error*

#### 2.2.14 Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan  $F < 0.05$  maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya. Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 2.2.15 Uji T

Uji-T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa (Sugiono, 2016). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

1. Menentukan  $H_0$  dan  $H_1$

$H_0$ : berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

$H_1$ : berarti variabel X secara parsial berpengaruh positif atau *negative* terhadap variabel Y.

2. Level of *Significant*

Sampel terdiri dari 100 responden, maka t tabel = t (  $\alpha = 0,05$  ).

3. Menentukan kriteria pengujian

Apabila t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Apabila t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.