

## Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Yulianti Pabisa<sup>1</sup>

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aims to determine the effect of work environment and work shift on the performance of employees of Matahari Department Store Mall Lembuswana Samarinda. This study uses a quantitative approach. The subjects of this study were 80 employees who were selected using the simple random sampling technique. Data collection methods used are the scale of the Work Environment, work shift, and employee performance. The data analysis technique uses a multiple regression analysis test. The results showed that: (1) there was a negative and significant influence of the work environment on employee performance with the beta coefficient ( $\beta$ ) = -0.304, and the value of  $t$  count >  $t$  table (2,798 > 1,665) and  $p$  = 0.006 ( $p$  < 0.05); (2) there is the effect of work shift on employee performance with beta coefficient ( $\beta$ ) = -0.059, and  $t$  count value >  $t$  table (2,545 > 1,665) and  $p$  value = 0,000 ( $p$  < 0.05); (3) there is the influence of work environment and work shift on employee performance with  $F$  count >  $F$  table (3,988 > 3,12) and  $p$  = 0.022 ( $p$  < 0.05). Variable contribution ( $R^2$ ) work environment and work shift to employee performance is 49.3%.*

**Keywords:** *employee performance, work environment, work shift*

**ABSTRAK. Penelitian** ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan shift kerja terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Mall Lembuswana Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 80 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala Lingkungan Kerja, shift kerja, dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = -0,304, dan nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel (2,798 > 1,665) dan  $p$  = 0,006 ( $p$  < 0,05); (2) terdapat pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = -0,059, dan nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel (2,545 > 1,665) dan  $p$  value = 0,000 ( $p$  < 0,05); (3) terdapat pengaruh lingkungan kerja dan shift kerja terhadap kinerja karyawan dengan  $F$  hitung >  $F$  tabel (3,988 > 3,12) dan  $p$  = 0,022 ( $p$  < 0,05). Sumbangan variabel ( $R^2$ ) lingkungan kerja dan shift kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 49,3%.

**Kata kunci:** kinerja karyawan, lingkungan kerja, shift kerja

---

<sup>1</sup> Email: yuli.pabisa@yahoo.com

## PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman usaha dalam bidang ritel pun ikut mengalami perkembangan, hal tersebut dikarenakan semakin banyaknya perusahaan yang mengeluarkan bermacam-macam model pakaian untuk diperjual belikan dan tingginya minat masyarakat akan permintaan pakaian tersebut. Salah satu industri ritel yang ada di Indonesia yaitu *department store*. *Department store* adalah tempat berbelanja yang kini semakin diminati oleh konsumen. Hal tersebut dikarenakan *department store* dapat memberikan kelebihan seperti keleluasaan bagi konsumen untuk memilih barang-barang yang diminati dengan berbagai alternatif pilihan harga, merek, ukuran dan kualitas dari produk yang dibutuhkan. Beberapa *department store* yang ada di Indonesia diantaranya seperti PT. Matahari *department store*, Ramayana *department store*, Yogya *department store*, Borma *department store* dan lain-lain.

Dalam menghadapi persaingan antar *department store* tentu saja PT. Matahari *department store* memerlukan SDM dengan kinerja yang baik dan mampu bekerja secara efektif untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan karena operasional perusahaan yang mengharuskan setiap karyawan mampu berinteraksi dengan pelanggan, dengan kata lain keberhasilan perusahaan akan ditentukan oleh kinerja SDM mereka. Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance*, dapat juga disebut hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya (Setiawan, 2011). Melihat perkembangan dan persaingan perusahaan yang semakin ketat, kinerja perusahaan dituntut tidak hanya dapat dipertahankan, namun diperlukan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan juga dapat menjadi penilaian apakah akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini, PT. Matahari *Department Store* Mall lembuswana Samarinda senantiasa berusaha menjual atau meluncurkan

produk yang berkualitas dan mempunyai nilai yang lebih di bandingkan yang ditawarkan oleh para pesaing *Department Store* lainnya.

Kinerja adalah prestasi kerja, berupa perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya beberapa teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2004) bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Adapun salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan, karena manusia akan mampu melaksanakan suatu kegiatan dengan baik sehingga mencapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk

bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Karyawan dengan daya juang yang tinggi diharapkan dapat mengatasi kesulitan di dalam hidupnya dengan lebih positif dan tidak mudah putus asa (Kusuma, Adriansyah dan Prastika, 2013).

Selain lingkungan kerja hal lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan pada PT. Matahari *department store* adalah *shift* kerja yang diberikan oleh perusahaan. Pada dasarnya *shift* kerja itu sendiri merupakan sebuah strategi yang dilakukan untuk meningkatkan jam operasional perusahaan secara maksimal dan efisien. Bagi seorang pegawai *shift* kerja berarti berada pada lokasi kerja yang sama, baik teratur pada jam yang sama (*shift* kontinyu) atau jam kerja yang berlainan (*shift* kerja rotasi). *Shift* kerja itu sendiri berbeda dengan hari kerja biasa dimana hari kerja biasa berlangsung antara jam 8 pagi hingga 5 sore sedangkan *shift* kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal operasional sebuah perusahaan (Joko, Dian & Solikhah, 2012).

Wijaya (2006) juga mengungkapkan bahwa kerja *shift* berperan penting dalam operasional perusahaan. Namun bagi pekerja yang bekerja dengan *shift* dapat mengalami berbagai permasalahan, yang kemudian meluas menjadi gangguan tidur, gangguan fisik dan psikologis, dan gangguan sosial serta kehidupan keluarga.

Hasil dari wawancara dengan HRD PT. Matahari *department store* yang berinisial Y pada hari jumat 28 januari 2018. Beliau mengatakan *shift* kerja pada PT. Matahari *department store* terbagi kedalam dua *shift* yaitu *shift* pagi dan siang dimana karyawan yang masuk di siang hari pada pukul 13.30 sore sampai 21.30 malam akan lebih banyak berinteraksi dengan pelanggan dibandingkan karyawan yang masuk pukul 08.30 pagi sampai dengan 16.30.

Bagi seorang pekerja yang bekerja secara *shift* tentu akan merasakan dampak baik secara psikologi maupun fisiologis yang akan berakibat menurunnya kinerja karyawan tersebut, hal itu disebabkan adaptasi pada tubuh manusia yang akan sulit terbiasa dengan jam istirahat yang selalu berubah ketika pulang kerumah setelah bekerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi yang dimilikinya. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dan dalam hal ini mencakup kinerja secara individu maupun secara kelompok. Kinerja seorang karyawan sangatlah diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Robbins (2006) terdapat beberapa aspek untuk mengukur kinerja seorang karyawan yaitu:

- Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan karyawan.
- Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu merupakan tingkatan aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan komitmen kerja (suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap instansi tempatnya bekerja).

Menurut Wirawan (2009) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut yaitu:

- Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk

melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- b. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- c. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, aspek lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik sendiri dibagi kedalam dua kategori yaitu lingkungan langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja dan alat kerja, kemudian lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis dan lain-lain, lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. *Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu:

- a. Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja pencahayaan di tempat kerja perlu diperhatikan karena cahaya kurang jelas atau terlalu terang akan menyebabkan karyawan melakukan lebih banyak kesalahan saat bekerja karena mengganggu penglihatan, suhu udara di tempat

kerja kemampuan setiap orang menyesuaikan diri dengan lingkungan pasti berbeda dan memiliki batasnya masing-masing,

- b. Suhu tempat kerja yang terlalu dingin atau panas akan mengganggu konsentrasi pegawai saat bekerja.
- c. Kelembapan di tempat kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan udara dan kecepatan udara akan mempengaruhi keadaan manusia saat sedang bekerja.
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja rasa sejuk dan kesegaran udara selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh setelah lelah akibat bekerja.

### Shift Kerja

*Shift* kerja merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara maksimal dan efisien, menurut ILO (2003) *shift* kerja merupakan waktu kerja secara bergilir diluar jam kerja normal baik itu secara rotasi maupun permanen.

Terdapat tiga aspek dalam pengukuran *shift* kerja yang sudah dikemukakan oleh Maurits dan Widodo (2009) yaitu:

- a. Aspek fisiologis circadian rhythms adalah proses-proses yang saling berhubungan yang dialami tubuh untuk menyelesaikan dengan perubahan waktu selama 24 jam. Circadian rhythms menjadi dasar fisiologis dan psikologis memiliki suatu circadian rhythms yang tertentu 24 jam sehari, sehingga circadian rhythms seseorang akan terganggu jika terjadi perubahan jadwal kegiatan seperti perubahan shift kerja. Dengan terganggunya circadian rhythms pada tubuh pekerja akan terjadi dampak fisiologis pada pekerja seperti gangguan gastrointestinal, gangguan pola tidur dan gangguan kesehatan lain,
- b. Aspek psikologis stress akibat kerja akan menyebabkan kelelahan (*fatigue*) yang dapat menyebabkan gangguan psikis pada pekerja, seperti ketidakpuasan dan iritasi. Tingkat kecelakaan dapat meningkat dengan meningkatnya stress. Kelelahan dan ketidakpuasan akibat shift kerja ini.
- c. Domestik dan sosial shift kerja akan berpengaruh negative terhadap hubungan keluarga seperti tingkat berkumpulnya anggota keluarga dan sering berakibat pada konflik keluarga. Secara sosial, shift kerja juga akan mempengaruhi

sosialisasi pekerja karena interaksinya terhadap lingkungan menjadi terganggu.

Dedy (2012) mengemukakan secara umum, kinerja kerja *shift* dipengaruhi oleh kombinasi dari faktor-faktor yaitu, tipe pekerjaan pekerjaan yang menuntut secara mental ( seperti inspeksi dan kontrol kualitas) memerlukan kesabaran dan kehati-hatian. Pekerja *shift* mungkin akan kekurangan dua hal tersebut, tipe sistem shift gangguan irama tubuh (circadian rhythms) dapat menimbulkan kerugian terhadap kemampuan fisik dan mental pekerja *shift*, khususnya ketika perubahan *shift* kerja dan *shift* malam. Tipe pekerja untuk contoh, pekerja yang telah berusia tua memiliki kemampuan yang minimal untuk menstabilkan irama tubuh ketika perubahan *shift* kerja.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan tiga macam skala likert yang terdiri dari skala kinerja karyawan, skala lingkungan kerja dan skala *shift* kerja. Sampel penelitian ini berjumlah 80 karyawan Skala dalam penelitian ini menggunakan *try out preliminary* dalam hal ini peneliti mengambil 80 karyawan PT. Ramayana *Departement store* samarinda *square* untuk dijadikan sebagai subjek uji coba. Kemudian untuk subjek penelitiannya yaitu mengambil 80 karyawan Matahari *Departement store* mall lembuswana samarinda. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi ganda, sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dan *Shift* Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Matahari *Departement Store* Cabang Mall Lembuswana Samarinda dibuktikan dengan nilai F hitung = 3.988 > F tabel = 3.12 dan nilai p = 0.022 (p < 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu semakin baik Lingkungan kerja dan *Shift* Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada Matahari *Departement Store* Cabang Mall Lembuswana Samarinda. Artinya, semakin baik lingkungan kerja dan *shift* Kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka

semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di tempat kerja.

Kontribusi pengaruh (R<sup>2</sup>) Lingkungan kerja dan *Shift* Kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 0.493, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan *Shift* Kerja berkontribusi sebesar 49.3 persen dalam membentuk Kinerja karyawan Matahari *Departement Store* Cabang Mall Lembuswana Samarinda dan masih terdapat 50.7 persen variabel-variabel lain yang mengindikasikan mempengaruhi Kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Matahari *Departement Store* cabang Mall Lembuswana Samarinda dibuktikan dengan nilai beta ( $\beta$ ) = -0.304, t hitung = 2.798 > t tabel = 1.665 dan nilai p = 0.006 (p < 0.05). Artinya semakin tinggi lingkungan kerja di tempat kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di tempat kerja, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bawah hipotesis kedua dalam penelitian H1 diterima dan H0 ditolak.

Ardana (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu dikemukakan juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara sebagian besar karyawan di Matahari *Departemen Store* Cabang Mall Lembuswana Samarinda kurang nyaman saat istirahat kerja, tidak terfasilitasnya tempat untuk tenaga kerja dapat beristirahat makan siang atau sekedar bersantai-santai saat jam istirahat. Selain itu suhu ruangan yang tidak menentu karena tidak semua ruangan dilengkapi dengan pendingin ruangan, tentunya hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Matahari department store

terkadang kurang kondusif dikarenakan ketika jam istirahat tiba beberapa karyawan yang kurang disiplin keluar masuk tanpa izin, ada beberapa karyawan juga yang terlambat untuk masuk bekerja pada saat jam istirahat selesai, karyawan juga sering bertukar jadwal *shift* kerja dengan temannya terkadang tanpa izin dari atasan, dan pernah terjadi beberapa konflik antar karyawan dimana terjadi kesalah pahaman antara karyawan yang satu dengan yang lain. Masalah yang muncul biasanya diindikasikan dengan hubungan antar karyawan yang kurang baik karena kesalahpahaman di tempat kerja. Hal ini disebabkan karena karyawan hanya mementingkan ego mereka disaat bekerja seperti karyawan yang ingin terlihat lebih dominan. Akibatnya kadang terjadi konflik antar karyawan karena buruknya kerjasama antar karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang) yang menggunakan 2 variabel (variabel terikat dan variabel bebas), yaitu Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis regresi secara bertahap yang dapat dilihat pada tabel di atas, ditemukan pada variable *shift* kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Matahari *Departement Store* Mall Samarinda dibuktikan dengan koefisien nilai beta ( $\beta$ ) = -0.059,  $t$  hitung = 2.545 >  $t$  tabel = 1.665 dan nilai  $p$  = 0.000 ( $p < 0.05$ ). Artinya semakin tinggi *shift* kerja di tempat kerja maka semakin tinggi pula kecendrungan penurunan kinerja karyawan di tempat kerja, sebaliknya semakin rendah *shift* kerja maka semakin rendah pula kecendrungan penurunan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bawah hipotesis kedua dalam penelitian H1 diterima dan H0 ditolak.

*Shift* kerja merupakan variabel kedua dalam penelitian ini yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *shift* kerja. Menurut Internasional Labour Organization (ILO) *shift* kerja merupakan kerja bergilir diluar jam kerja normal baik itu bergilir atau berotasi dengan sifat kerja atau permanen (Kodrat, 2009).

Menurut Venny (2014) *shift* kerja merupakan salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan

efisien. Bagi seorang pekerja, *shift* kerja berarti berada pada lokasi kerja yang sama, baik teratur pada saat yang sama (*shift* continue) atau *shift* kerja yang berlainan (*shift* kerja rotasi). *Shift* kerja berbeda dengan hari kerja biasa, pekerjaan dikerjakan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan *shift* kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari (Joko, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Matahari *Departement Store* Cabang Mall Lembuswana Samarinda Hasil dari wawancara dengan HRD PT. Matahari *department store* yang berinisial Y pada hari jumat 28 januari 2018. Beliau mengatakan *shift* kerja pada PT. Matahari *department store* terbagi kedalam dua *shift* yaitu *shift* pagi dan siang dimana karyawan yang masuk di siang hari pada pukul 13.30 sore sampai 21.30 malam akan lebih banyak berinteraksi dengan pelanggan dibandingkan karyawan yang masuk pukul 08.30 pagi sampai dengan 16.30 sore hal ini berdampak pada kinerja karyawan yang harus menyesuaikan *shift* kerjanya sehingga karyawan yang sebelumnya mendapat *shift* siang sampai dengan malam tidak akan mengeluh dengan ramainya pelanggan dibandingkan karyawan yang mendapat *shift* pagi yang pelanggannya lebih sedikit, kemudian pembagian *shift* kerja secara rotasi yang dilakukan oleh perusahaan juga dapat menurunkan kinerja pada karyawan.

Karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang baik saat lingkungan kerja yang ditempati sesuai dengan keadaan dan kebutuhan fisik maupun psikis yang dimiliki oleh seorang karyawan, dengan hal ini diharapkan *shift* kerja bukan salah satu cara menghambat mereka dalam bekerja melainkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mereka punya (Nadia & Sami'an 2013).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Matahari *Departement Store* Cabang Mall Lembuswana Samarinda.
2. Terdapat pengaruh anantara *shift* kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari *Departement Store* Cabang Mall Lembuswana Samarinda.
3. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan *shift* kerja terhadap kinerja karyawan Matahari

Departement Store Cabang Mall Lembuswana Samarinda.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian
  - a. Bagi para karyawan yang kurang dalam hal disiplin baik disiplin waktu maupun dalam pekerjaan sebaiknya memanfaatkan waktu dengan baik agar pencapaian penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh standar pekerjaan yang telah diamanatkan sehingga target kerja dapat dicapai sesuai dengan fungsi masing-masing pegawai. pimpinan kiranya lebih tegas dan bijak dalam mendisiplinkan pegawai yang melanggar peraturan dengan memberikan teguran secara lisan namun pribadi dan sanksi jika pegawai tetap melakukan pelanggaran kembali.
  - b. Bagi karyawan selalu menjaga Hubungan yang baik antara pemimpin dan rekan-rekan kerja yang lain agar tercipta suasana lingkungan kerja yang baik agar antara karyawan satu dengan yang lain akan lebih nyaman dalam bekerja.
2. Bagi pihak manajemen Matahari *Departement Store* Cabang Mall Lembuswana Samarinda.
  - a. Perusahaan diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang layak bagi karyawan untuk bekerja, seperti tempat untuk para karyawan beristirahat pada saat jam kerja selesai agar para karyawan terpacu untuk bersemangat dalam bekerja dan terus mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka untuk dapat menghadapi tantangan yang ada dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.
  - b. Perusahaan diharapkan dapat memberi kenyamanan jam kerja apabila karyawan mendapat *shift* kerja, karena apabila karyawan bekerja pada *shift* malam dimana malam hari merupakan waktu yang umum untuk dipakai beristirahat, beberapa pegawai justru harus bekerja oleh karena itu perusahaan harus terus memantau pegawainya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat

waktu dan baik sehingga kecil kemungkinan untuk melakukan kesalahan dalam bekerja yang dapat membuat kinerja karyawan menurun.

## 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Sebaiknya dalam mengumpulkan data disertai dengan wawancara dan observasi secara langsung agar informasi yang diperoleh lebih akurat, komprehensif dan mendalam.
- a. b. Mengkaji lebih banyak jurnal sejenis yang terkait dengan lingkungan kerja, *shift* kerja maupun kinerja karyawan sehingga dapat menentukan konstruk konseptual dan operasional yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Joko, S., Titin I. O., & Sigit, T. S. (2012). Pengaruh *shift* kerja terhadap kelelahan karyawan dengan metode bourdon wiersman dan 30 items of rating scale. *Jurnal Teknologi*. Vol 5 (1): 32 - 39.
- Kusuma, A. R., Adriansyah, M. A., & Prastika, N. D. (2013). Pengaruh Daya Juang, Kecerdasan Emosional, dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Persepsi Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2), 100-116.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Munandar. (2010). *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajahmada.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*. Vol 38 (1) 2085 - 1375.
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks

- Sedarmayanti. (2001). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wijaya, T. A. (2006). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Jember. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.