

PENGARUH SHIFT KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MAJU TAMBAK SUMUR DESA GENTING JUAR

Jeta Herlosti⁽¹⁾ Khairul Bahrul⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
herlostijeta@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether work shifts and the work environment significantly influence employee performance at PT Maju Tambak Sumur, Genting Juar Village, both partially and simultaneously. This study employed quantitative research. The population comprised all employees at PT Maju Tambak Sumur, Genting Juar Village. Simple random sampling was used for sampling. Fifty-seven respondents were selected, and data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study show that work shifts have a positive effect on the performance of employees of PT Maju Tambak Sumur, Genting Juar village, with the results of the t-test count > t-table (10,754 > 2,004), then the work environment has a positive effect on the performance of employees of PT Maju Tambak Sumur, Genting Juar village, with the results of the t-test count > t-table (3,726 > 2,004), then the results of the study show that work shifts and work environment have a positive and significant influence partially or simultaneously on employee performance with the results of the F-test count > F-table (91,552 > 3,16).

Keywords: Work shifts, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan zaman, khususnya dunia bisnis ditandai dengan perubahan informasi dan teknologi, tuntutan akan talenta berkualitas dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Dalam sistem operasi perusahaan, tidak hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan material yang menjadi kunci keberhasilan perusahaan, namun potensi sumber daya manusia juga merupakan salah satu aset terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan 2005)

Hasil penilaian terhadap kemampuan karyawan secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar kerja yang telah disepakati oleh organisasi dan perusahaan adalah hasil evaluasi dan prestasi pekerja. Semua perusahaan bercita-cita untuk memiliki karyawan yang berbakat dan mencapai prestasi, karena mereka dapat meningkatkan reputasi dan produktivitas perusahaan. Kualitas perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan; yang ditentukan oleh kualitas dan jumlah hasil kerja yang dihasilkan setiap individu saat melakukan tugas-tugas

berdasarkan pada tanggung jawabnya. Prestasi karyawan yang buruk akan menghambat perusahaan dalam bersaing dan mencapai targetnya. Hasil kerja yang dilakukan oleh para karyawan sebagai hasil dari tugas dan tanggung jawab mereka tercermin pada kinerja yang dihasilkannya dalam rentang waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(A. P. Mangkunegara 2006)” Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik perusahaan maupun organisasi secara umum. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.(Hasibuan 2005) Kinerja juga ialah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berbagai upaya harus dilakukan perusahaan tersebut untuk meningkatkan kedisiplinan pekerja supaya tercapainya target yang ada didalam perusahaan. PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar ialah salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang budidaya udang vaname, perusahaan ini memelihara dan membesarkan udang dari benih hingga siap panen.

Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat penilaian terhadap kemampuan karyawan yang berdasarkan standar kerja yang telah disepakati oleh organisasi dan perusahaan, baik berkualitas maupun dalam jumlah besar adalah hasil evaluasi atas prestasi pekerja. Setiap perusahaan bermimpi untuk memiliki karyawan yang berdedikasi dan sukses, karena ini akan meningkatkan citra mereka dan produktivitasnya. Kinerja karyawan yang menentukan kualitas dan jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap individu berdasarkan tanggung jawabnya adalah faktor utama dalam mempengaruhi kualitas perusahaan. Kinerja buruk dari karyawan akan menghalangi perusahaan untuk berkompetisi dan meraih tujuannya. Pekerjaan yang telah dilakukan oleh para karyawan sebagai hasil dari tugas dan tanggung jawab mereka, tercermin melalui performa yang dihasilkannya dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti shift kerja, jam kerja, lingkungan kerja dan faktor lainnya. Dimana saat karyawan memiliki rasa senang dan nyaman dalam bekerja maka karyawan mendapatkan rasa kebanggaan dari perusahaan, karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang senang tanpa adanya perasaan tekanan dengan kondisi yang ada disekitarnya dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini merupakan kondisi yang saling menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan.

Masalah shift kerja merupakan salah satu komponen terpenting di dalam suatu perusahaan Maju Tambak Sumur dimana faktor shift dan jam dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2008), sistem shift kerja bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas perusahaan dengan menjaga agar oprasional tetap berjalan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memenuhi target produksi yang lebih tinggi dan meningkatkan daya saing. Oleh karena itu, karyawan perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan. Perhatian lebih yang diberikan perusahaan salah satunya adalah melaksanakan sisten shift kerja. Sistem shift kerja adalah suatu sistem yang dibuat oleh perusahaan untuk pekerja sebagai upaya untuk meminimalkan kasus stress kerja dalam lingkungan kerja akibat kelelahan dalam bekerja serta membantu untuk memelihara kondisi fisik karyawan.

Sistem shift biasanya dibagi menjadi kerja pagi, siang dan malam. Kerja shift adalah penugasan jadwal kerja yang dibagi menjadi beberapa devisi secara bergantian selama 24 jam.

Karyawan yang bergabung dalam sistem kerja shift juga mengalami bergantian rotasi kerja pada pagi dan sore berdasarkan kalender yang telah diset dari sistem shift kerja.

Hasil observasi diperoleh informasi bahwa permasalahan kinerja karyawan disebabkan oleh pertukaran shift kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga karyawan yang mendapatkan shift lebih dulu harus menggantikan karyawan lainnya yang sering datang tidak tepat waktu. Jadi, semua pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan selanjutnya akan dikerjakan oleh karyawan yang jam kerjanya sudah selesai. Tenaga dan waktu karyawan yang mendapat shift pertama terkuras untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan lainnya, sehingga menyebabkan karyawan tersebut lelah akan pekerjaan yang ditanggungnya. Selain keterlambatan, karyawan juga sering alpa dimana karyawan yang libur tidak sesuai dengan jadwal yang perusahaan buat sehingga karyawan yang seharusnya libur harus masuk kerja menggantikan karyawan yang alpa sehingga kelalaian ini membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan lancar, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Disisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak giat dalam bekerja yang disebabkan oleh fisik karyawan. Karyawan bisa saja merasa kelelahan karena harus bekerja dari pagi sampai malam. Salah satu perusahaan yang menggunakan sistem kerja shift yaitu PT Maju Tambak Sumur. Perusahaan ini menggunakan sistem shift (pembagian) kerja untuk mengantisipasi karyawannya agar tidak merasa lelah. Sistem shift kerja yang digunakan adalah shift kerja pagi, siang dan malam. Shift kerja pagi dimulai dari jam 08.00-16.00 dan shift kerja siang sampai malam dimulai dari jam 19.00-05.00.

Kelelahan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian. Semua jenis pekerjaan baik formal dan informal menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah kesalahan kerja. Menurunnya kinerja sama dengan menurunnya produktivitas kerja. Apabila tingkat produktivitas seorang tenaga kerja terganggu yang disebabkan faktor kelelahan fisik maupun psikis maka akibat yang ditimbulkannya akan dirasakan oleh perusahaan berupa penurunan produktivitas perusahaan. Pada dasarnya produktivitas dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu shift kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. (Sedarmayanti 2001) Lingkungan yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Selain faktor shift kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan tersebut dapat menunjang pekerjaan karyawan. Karyawan merasa aman, nyaman, tidak ada gangguan, dan merasa betah di tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan waktu yang seefektif mungkin. Lingkungan kerja dikatakan buruk jika sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja sehingga produksi tidak memenuhi target. Beberapa faktor dari lingkungan kerja antara lain kebersihan, penerangan, pewarnaan ruangan, pertukaran udara dan keadaan yang ada disekitar. Performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang dicapainya.

Lingkungan kerja di PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar terindikasi kurang nyaman. Adanya keluhan terjadi pada mes yang kurang memadai, kebisingan, kekurangan air bersih saat musim panas, hembusan angin kencang, sistem manajemen yang menyulitkan dalam permintaan cuti sehingga menyebabkan rusaknya konsentrasi karyawan dalam bekerja serta antara karyawan senior dengan karyawan baru dimana karyawan yang lebih mempunyai masa kerja lama tidak ingin memberikan penjelasan atau bantuan terhadap penyelesaian pekerjaan karyawan baru sehingga memicu terjadinya konflik sesama rekan kerja.

Perusahaan yang akan diteliti mengenai hal ini adalah PT Maju Tambak Sumur desa Grnting Juar. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh melalui wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 28 Juli 2025 di PT maju Tambak Sumur desa Genting Juar dengan salah satu karyawan yaitu Rivaldi usia 21 tahun, dilihat dari faktor permasalahan baik dari shift kerja dan lingkungan kerja yang dialami karyawan PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar telah mempengaruhi dan memberi dampak buruk terhadap kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor internal antara lain : Kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, jam kerja, shif kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, keselamatan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Berdasarkan uraian masalah diatas, diduga terdapat masalah dalam kinerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul “ Pengaruh shift kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar”

METODE

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono 2017a) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan di perusahaan Maju Tambak Sumur desa Genting Juar yang berjumlah 134 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara refrensetatif dapat mewakili populasinya.(Prof.Dr. Sugiyono 2013). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode secara probabilitas (probability sampling) dengan metode sample acak sederhana (simple random sampling) yaitu berarti unit sampel yang diambil dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Pengambilan sampel ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dalam Sugiyono (2009), dengan persentase kelonggaran sebesar 10% (e10%). Yaitu sebagai berikut :

$$N = N/1 + Ne^2$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran

Berdasarkan rumus yang dijelaskan diatas, berikut ini adalah perhitungan sampel penelitian adalah sebagai berikut ;

$$n = 134/1 + 134 (0,1)^2$$

$$n = 134/2,34 = 57,26$$

Atas perhitungan diatas, maka jumlah sampel diambil dalam penelitian menjadi 57 orang karyawan PT Maju Tambak Sumur desa Genting juar.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner atau angket yang berisi sejumlah pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para karyawan pada PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar yang dilakukan sebanyak 57 orang.

Teknik Analisis data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bagian dari statistic yang mempelajari alat, teknik atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan. Kegiatan- kegiatan tersebut antara lain adalah kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistic, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.

Adapun analisis statistic deskriptif ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenal suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informative bagi orang yang membacanya. Statistik deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data seperti rata –rata (mean), jumlah (sum), simpangan baku (standard deviation), varians (variance), rentang (range), nilai minimum dan maximum dan sebagainya.

Uji yang dilakukan adalah uji rata- rata menggunakan rumus:

$$X = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan :

X = angka rata-rata

N = jumlah reponden

\sum = nilai responden

Hasil dari jawaban responden tersebut kemudian diletakkan ke rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval penilaian sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

I = Interval

R = range (nilai tertinggi – nilai terendah)

K = jumlah kategori

$$I = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat ditentukan kriteria penelitian persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 1
Tanggapan Responden Terhadap Variabel

Kategori penilaian	Kategori Penilaian	
	Shift Kerja	Lingkungan Kerja
4,20 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Puas
3,40 – 4,19	Baik	Puas
2,60 – 3,39	Cukup Baik	Cukup Puas
1,80 – 2,59	Kurang Baik	Kurang puas
1,00 – 1,79	Sangat Kurang Baik	Sangat Kurang Puas

Sumber : data yang diolah 2025

Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adakah pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari faktor seperti Shift kerja dan lingkungan kerja. Adapun perumusan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstanta

β_1 s/d β_3 : Koefisien regresi

X_1 : Shift kerja

X_2 : Lingkungan kerja

e: Standar *Error*

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu Shift kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Jika nilai *Adjusted R²* bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R²*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. (Ghozali 2018)

Uji Hipotesis Penelitian

Uji t (Uji secara parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: Shift kerja dan lingkungan kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila $\text{sig } t$ lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika $\text{sig } t$ lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.(Ghozali 2018)

Dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau *two tailed test*, yaitu suatu uji yang mempunyai dua daerah penolakan H_0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah, biasa digunakan untuk tanda sama dengan ($=$) pada hipotesis nol dan tanda tidak sama dengan (\neq) pada hipotesis alternatif. Tanda ($=$) dan (\neq) ini tidak menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan untuk dua arah.(S.K 2009) Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis dengan membandingkan t hitung dengan t tabel
 - a. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - b. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Uji Hipotesis berdasarkan Signifikansi
 - a. Jika angka $\text{sig.} > 0,05$, maka H_0 diterima.
 - b. Jika angka $\text{sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Menurut (Ghozali 2018) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F dilakukan dengan uji untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: Shift kerja dan lingkungan kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05, dapat disimpulkan.(Ghozali 2018)

Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 jika nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 0,05), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kemudian akan diketahui apakah hipotesis dalam penelitian ini secara simultan ditolak atau diterima, adapun bentuk hipotesis secara simultan adalah: $H_0 : b_1 = b_2 = 0$; Shift kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$; Shift kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL

Tanggapan responden terhadap variabel shift kerja

Tanggapan responden terhadap shift kerja (X1) menunjukkan bahwa kebijakan dan implementasi sistem shift kerja yang diterapkan oleh perusahaan telah diterima dengan baik dan para karyawan. Pada variabel ini memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,57 dalam kategori sangat baik. Pernyataan item ke-1 yaitu "Saya puas dengan pembagian kerja shift saya" yang menerima nilai rata-rata sebesar 4,61, menunjukkan bahwa karyawan sangat puas. Angka ini menunjukkan bahwa ekspektasi dan kebutuhan pribadi karyawan telah dipenuhi dengan pembagian jam kerja yang ditetapkan. Pembagian jadwal yang adil, rotasi yang teratur, atau mempertimbangkan kebutuhan istirahat yang memadai adalah beberapa sumber kepuasan ini.

Item pernyataan yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan item ke-2 "Jika saya punya pilihan, saya akan memilih jam kerja (shift) yang berbeda" dengan nilai rata-rata sebesar 4,53. Walaupun nilainya tetap berada di kelas Sangat Baik, sedikit perbedaan ini mungkin menarik perhatian untuk penyelidikan lebih lanjut. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan secara umum puas, ada beberapa yang mungkin ingin memiliki waktu kerja yang berbeda secara pribadi. Mungkin preferensi ini berasal dari alasan personal, seperti kebutuhan keluarga, jadwal sekolah, atau hobi, tetapi perbedaan ini tidak sampai menimbulkan ketidakpuasan yang signifikan karena nilai rata-ratanya tetap tinggi. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa PT Maju Tambak Sumur dapat mengelola sistem shift kerja dengan baik dan bahwa karyawannya menyukainya.

Tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara umum mendapat respons yang sangat baik dari karyawan PT Maju Tambak Sumur; variabel ini menerima nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,25, yang menempatkannya dalam kategori Sangat Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar aspek lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah memadai dan memuaskan para karyawan. Pernyataan tanggapan tertinggi yaitu item pernyataan ke-5 yaitu "Area tempat saya bekerja mendapat udara yang cukup dan teratur dengan nilai rata-rata sebesar 4,35. Menurut nilai ini, karyawan sangat puas dengan sirkulasi udara di tempat kerja mereka. Kesehatan fisik dan fokus karyawan di tempat kerja dapat dipengaruhi secara langsung oleh ketersediaan udara yang cukup dan teratur, yang merupakan komponen penting dari lingkungan kerja yang nyaman dan sehat.

Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu, pernyataan ke-2 "Lingkungan di tempat saya bekerja nyaman, jauh dari kebisingan" yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,14. Meskipun nilai ini masih termasuk dalam kategori Baik. Ini menunjukkan bahwa kenyamanan, terutama yang berkaitan dengan kebisingan, masih perlu diperhatikan. Kebisingan yang berlebihan di tempat kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti peralatan, mesin, atau aktivitas kerja lainnya, yang dapat menyebabkan karyawan tidak fokus dan tidak dapat berkomunikasi satu sama lain. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa PT Maju Tambak Sumur telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, terutama dalam hal kualitas udara. Namun, temuan ini juga memberi tahu perusahaan bahwa mereka harus meninjau dan memperbaiki aspek-aspek tingkat kebisingan untuk meningkatkan kenyamanan secara keseluruhan bagi karyawan mereka. Oleh karena itu, perusahaan dapat terus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya sehat tetapi juga optimal untuk meningkatkan produktivitas.

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data tanggapan responden terhadap Variabel kinerja karyawan (Y) di PT Maju Tambak Sumur menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,59, yang berada dalam kategori Sangat Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang sangat baik terhadap kinerja mereka sendiri dan rekan kerja mereka secara keseluruhan. Pernyataan tertinggi berada pada item pernyataan ke-6 yaitu "Saya menjalin komunikasi dengan baik sehubungan dengan tugas baik dengan atasan maupun sesama karyawan" dengan nilai rata-rata sebesar 4,70. Nilai tinggi ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif adalah salah satu kekuatan utama perusahaan. Komunikasi yang baik, baik secara vertikal (dengan atasan) maupun horizontal (dengan sesama karyawan), sangat penting untuk mengatur tugas, menyelesaikan masalah, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Nilai tinggi ini dapat menunjukkan seberapa baik suatu perusahaan berhasil membangun budaya kerja yang terbuka dan bekerja sama.

Namun, pernyataan terendah berada pada pernyataan item ke-3 "Saya berinisiatif menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan" memiliki nilai rata-rata 4,51. Meskipun nilai ini masih dikategorikan sebagai Sangat Baik, ada sedikit perbedaan dengan pernyataan tertinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan berusaha keras, masih ada ruang untuk tumbuh. Kinerja bergantung pada inisiatif karyawan, yang tidak hanya terbatas pada menyelesaikan tugas yang diberikan; mereka juga proaktif dalam mencari solusi, mengambil lebih banyak tanggung jawab, dan berkontribusi di luar deskripsi pekerjaan formal. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Maju Tambak Sumur sangat baik, didukung oleh kualitas komunikasi yang kuat. Namun, perusahaan masih dapat meningkatkan upaya karyawan melalui pelatihan, pengembangan diri, atau pemberian lebih banyak wewenang untuk mencapai tingkat kinerja terbaik.

Analisis Deskriptif

Adapun analisis statistic deskriptif ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenal suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informative bagi orang yang membacanya. Statistik deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data seperti rata –rata (mean), jumlah (sum), simpangan baku (standard deviation), varians (variance), rentang (range), nilai minimum dan maximum dan sebagainya.

Tabel 2

Uji analisi Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Shift Kerja	57	6	10	9.14	1.043
Lingkungan Kerja	57	16	30	25.54	3.459
Kinerja Karyawan	57	22	30	27.60	2.154
Valid N (listwise)	57				

Sumber : data yang diolah 2025

Nilai minimum dari variabel x1 yaitu 6 dan nilai maximum 10, dan untuk variabel x2 nilai minimum yaitu 16 dan nilai maximum 30. Serta untuk variabel Y nilai minimum yaitu 22 dan maximum 30.

Analisis regresi linear berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap

variabel terikat. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adakah pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari faktor seperti Shift kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.304	1.385		6.718
	Shift Kerja	1.549	.144	.750	10.754
	Lingkungan Kerja	.162	.043	.260	3.726

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah 2025

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.12 di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah : $Y = 9.304 + 1.549 (X_1) + 0,162 (X_2)$. Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1.) Nilai a (*constant*) sebesar 9.304 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel shift kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) nilainya sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan nilainya akan tetap yaitu 9.304, hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
- 2.) Koefisien Regresi variabel shift kerja (X_1) sebesar 1.549, mempunyai makna nilai variabel shift kerja (X_1) naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) pada Karyawan Pt Maju Tambak Sumur Desa Genting Juar akan naik sebesar 1.549 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dianggap tetap atau nol.
- 3.) Koefisien Regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,162, mempunyai makna nilai variabel lingkungan Kerja (X_2) naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) pada karyawan Pt Maju Tambak Sumur Desa Genting Juar akan naik sebesar 0,162 dengan asumsi variabel shift kerja (X_1) dianggap tetap atau nol.
- 4.) Variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan Pt Maju Tambak Sumur Desa Genting Juar adalah variabel shift kerja, mempunyai makna jika nilai variabel shift kerja (X_1) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1.549 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dianggap tetap atau nol.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian totalnya. Dengan kata lain, uji koefesien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan regresi dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Hasil uji determinasi atas penelitian ini dikemukakan pada tabel 3.12.

Tabel 4.
Uji Regresi linear berganda model R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.764	1.047
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Shift Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,772. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel shift kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) masing-masing memberikan kontribusi sebesar 77,2% terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 22,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji t (Uji secara parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: Shift kerja dan lingkungan kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali 2018)

Tabel 5
Uji t (Uji secara parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.304	1.385		6.718	.000		
Shift Kerja	1.549	.144	.750	10.754	.000	.867	1.153
Lingkungan Kerja	.162	.043	.260	3.726	.000	.867	1.153

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah 2025

Sebagai hasil dari perhitungan yang dilakukan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan $t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1) = 57-2-1 = 54$ (n adalah jumlah sampel penelitian dan k adalah jumlah variabel independent), maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.004. Berdasarkan hasil dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa :

1. Hipotesis pertama adalah shift kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel shift kerja didapatkan nilai $t_{hitung} = 10.754 > \text{nilai } t_{tabel} = 2.004$ atau $\text{sig } a = 0.000 < 0.050$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa shift kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Pt Maju Tambak Sumur Desa Genting Juar.
2. Hipotesis kedua adalah variabel lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan Kerja didapatkan nilai $t_{hitung} = 3.726 > \text{nilai } t_{tabel} = 2.004$ atau $\text{sig } a = 0.000 < 0.050$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Pt Maju Tambak Sumur Desa Genting Juar.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Menurut (Ghozali 2018) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F dilakukan dengan uji untuk menguji

keseluruhan variabel independen, yaitu: Shift kerja dan lingkungan kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05, dapat disimpulkan.(Ghozali 2018)

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Maka akan digunakan uji F, melalui perhitungan program SPSS, maka perbandingan antara F_{hitung} dan $F_{tabel} = F(k;n-k)$, $F=(2;57-2)$, $F_{tabel} = 2;56 = 3.16$, Hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Anova^a* sebagai berikut:

Tabel 6
Uji f (Uji secara simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.569	2	100.284	91.552	.000 ^b
	Residual	59.151	54	1.095		
	Total	259.719	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Shift Kerja						

Sumber : data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 91.552 dengan hasil F_{tabel} sebesar 3.16 yaitu ($91.552 > 3.16$), dan ($Sig = 0.000 < 0.050$), dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian semua variabel independent yaitu variabel shift kerja dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel shift kerja dan lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pt Maju Tambak Sumur Desa Genting Juar.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh shift kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar Pembahasan dilakukan pada masing-masing variabel independen dan variabel devenden.

Pengaruh Shift kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada variabel shift kerja didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $10.754 > t_{tabel} 2,004$ dan nilai $t_{sig.} 0,000 < \text{nilai alpha } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara shift kerja terhadap kinerja karyawan PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ratih et al (2020) yang menyatakan shift kerja merupakan pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Menurut Suma (2013) Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dikerjakan pada waktu pagi, siang, dan malam.

Sedangkan menurut pendapat Sugiono (2018) shift kerja mempunyai arti yakni salah satu metode yang memungkinkan untuk dipilih suatu perusahaan atau instansi dalam memenuhi tuntutan terhadap meningkatnya permintaan barang atau jasa, hamper setiap perusahaan menerapkan sistem shift kerja kepada karyawan karena dianggap berpengaruh untuk

meningkatkan produktivitas. Shift kerja menjadi salah satu komponen terpenting di dalam suatu perusahaan khususnya PT Maju Tambak Sumur, dimana faktor shift dan jam dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Robbins 2008), sistem shift kerja bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas perusahaan dengan menjaga agar operasional tetap berjalan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memenuhi target produksi yang lebih tinggi dan meningkatkan daya saing. Shift menjadi pola jam kerja di mana perusahaan mengatur karyawan untuk melakukan sesuatu pekerjaan, biasanya dibagi menjadi kerja pagi, siang dan malam. Kerja shift adalah penugasan jadwal kerja yang dibagi menjadi beberapa divisi secara bergantian selama 24 jam. Karyawan yang tergabung dalam sistem kerja shift juga mengalami pergantian rotasi kerja pada pagi, siang dan malam hari Berdasarkan kalender yang telah diset dan sistem shift kerja. Shift kerja yang tidak mendapatkan pengawasan dengan benar dapat berdampak negatif terhadap performa karyawan, salah satunya adalah stres akibat bekerja.

Studi yang dilakukan di Amerika dan Eropa menunjukkan bahwa shift kerja mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk tingkat kesalahan, ketelitian, dan kecelakaan (Tayyari dan Smith, 1997). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri & Gulo (2019) yang menyatakan bahwa shift kerja, stresss kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fherdy Firmansya, Gusti Adriansyah, dan Moch Anshori. Pada tahun 2022 yang menyatakan bahwa Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa shift kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas namun shift kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada masa kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada variabel Lingkungan kerja didapatkan nilai t hitung sebesar 3.726 > t tabel 2.004 dan nilai t sig. 0,000 < nilai alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tambak Maju Sumur desa Genting Juar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Damayanti dan Subagja (2023) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Anam (2018) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Subroto, 2005). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala bentuk sarana dan prasarana, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang berada disekitar karyawan tempat dimana dia bekerja yang mampu memotivasi karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2015) Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja di perusahaan membutuhkan banyak perhatian dari manajemen perusahaan.

Walaupun lingkungan kerja tidak mewakili proses produksi perusahaan, tetapi secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan proses produksi tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al (2021) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomaret CO cabang Nangka. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adelia et al (2024) yang menyatakan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang.

Pengaruh Shift kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji variabel shift kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan didapatkan nilai $f_{hitung} 91.552 > f_{tabel} 3.16$ dan nilai $sig 0,000 < \text{nilai alpha } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara shift kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar..

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fidia Putri &Yupiter Gulo pada tahun 2019 yang menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel shift kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ;

1. Hasil statistic menunjukkan bahwa shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar, sehingga dapat diketahui bahwa shift kerja yang teratur dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil statistic menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar, sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa shift kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, Tasya, Hamid Halin, and Emilda. 2024. "Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang." JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi) 10 (2): 1282–91.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307>.
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Bangka: Zanafa Publishing.
- Anam, Chairul. 2018. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan." Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam 4 (1): 40–56.
<http://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index>.

- Ariska Damayanti, and Iwan Kurniawan Subagja. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 11 (1): 710–18. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.148>.
- Azhad, M. Naely, Anwar, Qomariah, Nurul. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu.
- Bhuono, Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Depitra, Panji Setya, and Herman Soegoto. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Majalah Ilmiah UNIKOM* 16 (2): 185–88. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi Kesembilan)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gustafsson, U. M. 2002. "Sleep Quality and Response to Insufficient Sleep in Women on Different Work Shifts." *Journal of Clinical Nursing* 11:280–88.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Ratih, Rikit Mala, Nurdiana Muliadini, and Roni Marsiana Suhendi. 2020. "Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT BKS (Berkat Karunia Surya) Di Kota Banjar." *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2 (1): 66–77. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/download/2500/3145>.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rouch, Isabelle, Pascal Wild, David Ansiau, and Jean Claude Marquie. 2005. "Shiftwork Experience, Age and Cognitive Performance." *Ergonomics* 48 (10): 1282–93. <https://doi.org/10.1080/00140130500241670>.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9 (2): 273–81.
- Sinambela, P. Lijan. 2013. *Kinerja Pegawai:Teori, Pengukuran Dan Implikasi*. Bandung: Graha Ilmu.
- Sugiono. 2018. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tjandra, W. Riawan, Dkk. 2005. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Tonga, Asrun, and Nurul Huda. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Petroil Indonesia." *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)* 3 (1): 1–23. <https://doi.org/10.33476/jeba.v3i1.739>.
- Yani Elviani Lestari, Moh. Bukhori, and Fathorrahman. 2020. "Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Liku Telaga Gresik." *Relasi : Jurnal Ekonomi* 16 (1): 208–30. <https://doi.org/10.31967/relasi.v16i1.348>.