

Pengaruh *Shift* Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu

M Alfi Syahrizal N¹⁾
alfisyahrizal735@gmail.com

Arifah Hidayati²⁾
myclass.arreefa@gmail.com

Janusi Waliamin³⁾*
jwaliamin@gmail.com*

¹⁾²⁾³⁾Universitas Prof.Dr.Hazairin,SH

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh shift kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 karyawan Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu. Sampel penelitian ini adalah 35 karyawan Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Metode analisis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, determinasi, uji t dan uji F yang diolah dengan menggunakan software IBM SPSS 21. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial, shift kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu. n, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu. dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu.. Secara simultan, shift kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu

Kata kunci : *Shift* Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Departemen sumber dayamanusia (SDM) perusahaan berperan penting sebagai tolokukur kinerjakaryawan. Jika sumber dayamanusia (SDM) perusahaan berkualitas tinggi maka tingkat kinerjakaryawan dalam bekerja meningkat.

PT. Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu merupakan perusahaan ritel *fashion store* di Indonesia, khususnya di Bengkulu. Pada saat ini, di Bengkulu persaingan perusahaan ritel *fashion store* bukan hanya bersaing dengan perusahaan ritel *fashion store* lainnya, juga bersaing dengan pengusaha toko *fashion* kecil yang ada di Bengkulu. Peran kinerja seseorang karyawan bekerja diPT. Matahari DepartementStore Tbk Kota Bengkulu sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjalankan roda kehidupan di dalam persaingan yang ada. Dalam memperhatikan kinerjakaryawan, PT. Matahari DepartementStore Tbk KotaBengkulu sangat memperhatikan faktor yang mendukung kinerja karyawannya seperti *shift*kerja lingkungankerja dan beban kerja agar karyawan bekerja baik.

Menurut(Suma'mur 2018) *shift*kerja adalah pembagian khas hari kerja menjadi shift pagi, siang, serta malam bagi karyawan untuk menyelesaikanpekerjaan. yang mana aktivitas perusahaan 24 jam harus dapat mengatur jam *shift* kerja yang baik pada karyawan agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik. Dalam mengatur jam *shift* kerja, pihak perusahaan harus mengatur jam *shift* kerja sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawannya agar mendapatkan kinerja karyawan yang optimal bagi perusahaan. Apabila jam *shift* kerja tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawannya maka perusahaan mendapatkan kinerja karyawan yang kurang optimal bagi perusahaan.

Selain *shift*kerja, lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh PT. Matahari DepartementStoreTbk KotaBengkulu agar kinerja karyawan dapat meningkatkan. Menurut(Siagian 2023) lingkungankerja ialah lingkungan karyawan melakukanpekerjaannya. Dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal, pihak manajemen PT. Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu harus dapat menciptakan lingkungankerja menyenangkan, kondusif aman serta nyaman bagi karyawannya agar membuat karyawan merasa betah dalam bekerja sehingga membuat karyawan berikan kontribusi kinerjakaryawan baik perusahaan karena pelaksanaan pekerjaan ada di PT. Matahari DepartementStoreTbk Kota Bengkulu dapat terlaksana dengan baik dan tepat waktu. Sebaliknya apabila PT. Matahari DepartementStoreTbk KotaBengkulu tidak dapat menciptakan lingkungankerja baik bagi karyawannya membuat kinerjakaryawan tidak baik bagi departement bahkan membuat aktivitas perusahaan berjalan tidak stabil serta dapat membuat perusahaan mengalami kebangkrutan. Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi dan optimal bagi PT. Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu, selain memperhatikan *shift* kerja dan lingkungan kerja tetapi juga

memperhatikan bebankerja. Menurut (Sunyoto 2023) bebankerja ialah beban kerja menimbulkan stress yang di akibatkan ketegangan diri seseorang. Pemberian dan tuntutan tugas yang tinggi pada karyawan PT. Matahari DepartementStoreTbk KotaBengkulu sangatlah membuat kinerja karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Sedangkan pemberian dan tuntutan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan PT. Matahari DepartementStoreTbk KotaBengkulu sangatlah membuat kinerja karyawan maksimal dalam bekerja. Dengan memperhatikan *shif* kerja, lingkungankerja dan bebankerja dalam aktivitas pekerjaan dilakukan karyawan mempengaruhi kinerjakaryawan. kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan oleh pihak PT. Matahari Departement StoreTbk KotaBengkulu. Menurut(Fauzan 2018) kinerja karyawan adalah berkaitan dengan hasil seseorang dalam bekerja di organisasi, yang mana hasil pekerjaan terdiri dari kualitas, ketepatan waktu dan kuantitas. Kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan standar dari perusahaan serta mendukung tujuan perusahaan dapat membuat perusahaan meraih kesuksesan. Perusahaan yang dinamis dan sukses, selalu memperhatikan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Shift Kerja

Bisnis tersebut telah menyusun konsep disebut kerja shift untuk meningkatkan produksi berjalan terus selama 24 jam. Indonesia biasa menerapkan sistem tiga shiftkerja, masing-masing berlangsung selama delapan jam: pagi siang malam.(Poniah Juliawati 2020). Indikator *shift* kerja menurut (Ekaningtyas 2016)yaitu; Waktu istirahat, Arah rotasi *shift*, Kecepatan rotasi dan Jumlah tim atau pekerja Durasi *shift*.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memainkan peran penting pelaksanaan tugas diberikan pada karyawan harus menyenangkan nyaman semua orang hadir meningkatkan kinerjakaryawan. Lingkungankerja juga mengacu sikap, nilai, norma, emosi dimiliki semua karyawan terkait dengan perusahaan(Rahmawati, Swasto, and Prasetya 2014). Tujuan pengaturan lingkungankerja menurut (Ronald and Hotlin 2019) adalah meningkatkan kinerja produktivitas perusahaan. Jenis lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti 2022) yaitu; Lingkungan kerjafisik dan Lingkungan kerjanon-fisik. Indikator lingkungankerja menurut (Sedarmayanti 2022) yaitu; Keamanan ditempat kerja Cahaya / penerangan ditempatkerja Kebisingan ditempat kerja Sirkulasi udara ditempat kerja Bau tidaksedap ditempatkerja.

Beban Kerja

Bebankerja menurut (Munandar 2023) adalah suatu kondisi pekerjaan dengan batas waktu tertentu tugas yang ada harus diselesaikan. Bebankerja unit organisasi ialah kumpulan tugas harus diselesaikan mereka dalam kerangka waktu telah

ditentukan. (Rolos, Sambul, and Rumawas 2018). Indikator bebankerja Soleman dalam(Arini 2021) yaitu; Targetkerja harus dicapai, Kondisi pekerjaan Standarpekerjaan serta Penggunaan waktu kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (Fauzan 2018) adalah berkaitan dengan hasil seseorang dalam bekerja di organisasi, yang mana hasil pekerjaan terdiri kualitas ketepatanwaktu serta kuantitas. Kinerja karyawan (*performance*) menurut (Bangun 2023) hasil pekerjaan dicapai berdasarkan persyaratanpekerjaan (*job requitment*). Indikatorkinerja karyawan menurut (Bangun 2023) yaitu; Jumlah pekerjaan, Kualitaspekerjaan Ketepatanwaktu, Kehadiran serta Kemampuan kerjasama.

METODE PENELITIAN

Studi menggunakan sifat penelitian kuantitatif metode penelitian *eksplanatory*. Populasi studi 80 karyawan diMatahari DepartemenStore KotaBengkulu. Sampel 35 karyawan tetap PT. Matahari DepartemenStoreTbk KotaBengkulu. Pengambilan sampel dilakukan gunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data penyebaran kuisioner. . Pengukuran variabel menggunakan *Skala Likert*. Dalam mengujidata digunakan ujivaliditas, uji reliabilitas serta uji asumsiklasik. Teknik analisis data yaitu analisis regresi liniearberganda, korelasiberganda, koefisiendeterminasi serta uji T dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

X ₁	<i>Pearson Correlation</i>	Ket	r _{tabel}	Keputusan
X ₁ . P1	0,842	>	0,3338	Valid
X ₁ . P2	0,822	>	0,3338	Valid
X ₁ . P3	0,952	>	0,3338	Valid
X ₁ . P4	0,838	>	0,3338	Valid
X ₁ . P5	0,719	>	0,3338	Valid
X ₂				
X ₂ . P1	0,601	>	0,3338	Valid
X ₂ . P2	0,774	>	0,3338	Valid
X ₂ . P3	0,654	>	0,3338	Valid
X ₂ . P4	0,891	>	0,3338	Valid
X ₂ . P5	0,891	>	0,3338	Valid
X ₃				
X ₃ . P1	0,626	>	0,3338	Valid
X ₃ . P2	0,763	>	0,3338	Valid
X ₃ . P3	0,734	>	0,3338	Valid

X ₃ . P4	0,742	>	0,3338	Valid
Y				
Y. P1	0,917	>	0,3338	Valid
Y. P2	0,917	>	0,3338	Valid
Y. P3	0,804	>	0,3338	Valid
Y. P4	0,954	>	0,3338	Valid
Y. P5	0,954	>	0,3338	Valid

Sumber : Datadiolah SPSS 21, 2023

Berdasarkan keputusan uji validitas diperoleh *pearson correlation* tiap atribut > 0,3338 disimpulkan semua pernyataan kuesioner valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

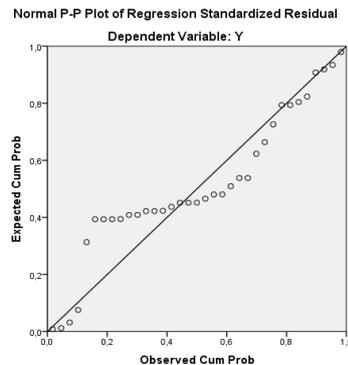
Variabel	Cronbach's Alpha	Ket	Alpha Kritis	Keterangan
X ₁ (<i>shift</i> kerja)	0,885	>	0,60	Reliabel
X ₂ (lingkungan kerja)	0,800	>	0,60	Reliabel
X ₃ (beban kerja)	0,680	>	0,60	Reliabel
Y (kinerja karyawan)	0,931	>	0,60	Reliabel

Sumber : Datadiolah SPSS 21, 2023

Hasil pengolahan uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,600 disimpulkan semua variabel (X₁ X₂ X₃ serta Y) reliabel.

Uji Normalitas

Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas

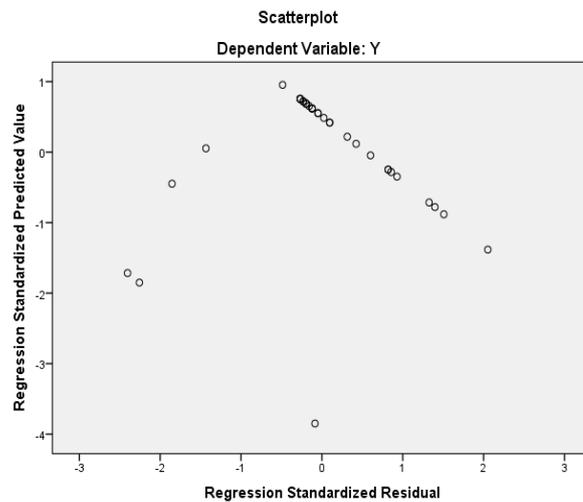


Sumber : Datadiolah SPSS 21, 2023

Grafik Normal P-Pplot menunjukkan data diolah ialah data berdistribusi tidak normal model regresi sehingga uji normalitas tidak terpenuhi. data hasil penyebaran kuesioner variabel X₁ (*shift* kerja) X₂ (lingkungan kerja), X₃ (beban kerja) serta Y (kinerja karyawan) tidak berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Datadiolah SPSS 21, 2023

Gambar *scatterplot* diatas titik menyebarkan membentuk pola tidak jelas, disimpulkan tidak ada masalah heterokedastisitas model regresi terjadi kesamaan varian residual pengamatan *shift*kerja, lingkungankerja dan bebankerja sampai kepengamatan variabel kinerjajarkaryawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.
Hasil Regresi LinierBerganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16,436	1,519		,000
	X1	,075	,043	,258	,090
	X2	,338	,058	,696	,000
	X3	,113	,059	,283	,065

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2023

$$Y = 16,436 + 0,075 X_1 + 0,338 X_2 + 0,113 X_3$$

Arti dari persamaan RegresiLinierBerganda ialah :

1. $b_0 = 16,436$ artinya nilai konstanta =16,436 berarti variabel *shift*kerja (X_1), lingkungankerja (X_2) dan bebankerja (X_3) dianggap tetap, maka kinerja karyawan (Y) tetap = 16,436.
2. $b_1X_1 = 0,075$ artinya koefisien regresi b_1 variabel X_1 (*shift*kerja) =0,075 berarti apabila *shift*kerja ditingkatkan 1 satuan, sedangkan X_2 dan X_3 tetap maka kinerjajarkaryawan (Y) meningkat = 0,075.

3. $b_2X_2 = 0,338$ artinya koefisien regresi b_2 variabel X_2 (lingkungan kerja) = 0,338 berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan, sedangkan X_1 dan X_3 tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat = 0,338.
4. $b_3X_3 = 0,113$ artinya koefisien regresi b_3 variabel X_3 (beban kerja) = 0,113 berarti apabila beban kerja ditingkatkan 1 satuan, sedangkan X_1 dan X_2 tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat = 0,113.

Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Tabel 4
Hasil Korelasi Berganda Dan Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	Adjusted R Square
1	,751 ^a	,522
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1		
b. Dependent Variable: Y		

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2023

Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,751 berada di interval koefisien 0,60 – 0,799 hubungan kuat berarti terdapat korelasi kuat *shift* kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien Determinasi berganda (*Adjusted R Square*) $R^2 = 0,522$ (52,2%) nilai koefisien Determinasi berganda tersebut mempunyai arti secara bersama-sama *shift* kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) memberikan sumbangan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. Matahari Departemen Store TBK Kota Bengkulu $R^2 = 0,522$ (52,2%) sedangkan 47,8 % dipengaruhi faktor lain tidak diteliti.

Uji T/Parsial

Tabel 5.
Hasil Uji T/Parsial

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	X1	1,748	,090
	X2	5,859	,000
	X3	1,914	,065
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2023

Dari tabel diatas dapat dinyatakan berikut:

1. Nilai t_{hitung} *shift* kerja (X_1) = 1,748 sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05 = 2,036$ karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,748 < 2,036) berarti H_0 diterima, H_a ditolak *shift* kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Nilai t_{hitung} lingkungan kerja (X_2) = 5,859 sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05 = 2,036$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,859 > 2,036$) berarti H_0 ditolak, H_a diterima lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Nilai t_{hitung} beban kerja (X_3) = 1,914 sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05 = 2,036$ karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,914 < 2,036$) berarti H_0 diterima, H_a ditolak beban kerja (X_3) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y).

Uji F/ Simultan

Tabel 6.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43,190	3	14,397	13,370	,000 ^b
	Residual	33,381	31	1,077		
	Total	76,571	34			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber : Datadiolah SPSS 21, 2023

Dapat diketahui nilai $F_{hitung} = 13,370$ sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05 = 2,91$ karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,370 > 2,91$) dinyatakan H_0 ditolak, H_a diterima disimpulkan ada pengaruh *shift* kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Tbk Kota Bengkulu.

Pembahasan

Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Shift kerja tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store Tbk Kota Bengkulu. Hal ini berarti kegiatan *shift* kerja yang dilakukan oleh PT. Matahari Departemen Store Tbk Kota Bengkulu dirasakan kurang baik karyawan sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Matahari Departemen Store Tbk Kota Bengkulu.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian dilakukan (Marsusanti 2015) dan (Arini 2021) yang menemukan *shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sesuai dengan teori (Kuswadji 2018) mengemukakan bahwa *shift* kerja ialah pekerjaan sering pada jam kerja tidak teratur. Penelitian ini tidak sesuai dengan teori (Suma'mur 2018) mengemukakan *shift* kerja ialah pola waktu kerja pada tenaga kerja mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam.

Yang berarti hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan tidak adanya pengaruh positif tidak signifikan *shift* kerja terhadap kinerja karyawan. *Shift* kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terjadi karena pemberlakuan 8 jam kerja per *shift* tidak sesuai standard dan kemampuan

karyawan dikarenakan *shift* kerja malam sering melebihi 8 jam skurang dapat meningkatkan kinerjakaryawan PT. MatahariDepartemenStoreTbkKota Bengkulu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungankerja berpengaruh parsial terhadap kinerjakaryawan pada PT. MatahariDepartemenStore Tbk KotaBengkulu. berarti semakin bersih, nyaman damai di lingkungankerja meningkatkan kinerja karyawan bekerja. Seseorang atau sekelompok karyawan dapat bekerja maksimal dilihat dari lingkungankerja baik didalam perusahaan. Dan dengan adanya lingkungankerja bersih, nyaman dan damai akan membuat karyawan bersemangat bekerja sehingga membuatkinerja karyawanmeningkat.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian dilakukan (Marsusanti 2015) menemukan lingkungankerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan teori (Nitisemito 2023) ymengemukakan lingkungankerja ialah sesuatu disekitar pekerja dan mempengaruhinya menjalankan tugas. Penelitian ini sesuai dengan teori (Swastha, Basu., & Sukotjo 2023) mengemukakan lingkungan kerja keseluruhan faktor eksternal mempengaruhi baik kegiatan maupun organisasinya

Yang berarti hasil pengujian hipotesiskedua (H_2) menunjukkan adanya pengaruhpositif signifikan lingkungankerja terhadap kinerjakaryawan, lingkungan kerja berpengaruhpositif terhadap kinerjakaryawan Matahari DepartementStore TbkKotaBengkulu saat ini menyediakan ventilasi dan AC ditempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga meningkatkan kinerja karyawan di PT. MatahariDepartemenStore TBK KotaBengkulu.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Bebankerja tidak berpengaruh parsial terhadap kinerjakaryawan pada PT. MatahariDepartemenStore Tbk KotaBengkulu. berarti beban kerja ditetapkan oleh PT. MatahariDepartemen Store Tbk KotaBengkulu dirasakan karyawa sangatlah tinggi menimbulkan ketegangan dirikaryawan dan tidak dapat meningkatkan kinerjakaryawan dalam bekerja di PT. Matahari DepartemenStore Tbk Kota Bengkulu.

Hasil penelitian sejalan dengan hasilpenelitian dilakukan (Arini 2021) menemukan bebankerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerjakaryawan. hasil penelitian tidak sejalan dengan dilakukan (Rolos et al. 2018) menemukan bebankerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan teori (Sunyoto 2023) mengemukakan beban kerja ialah bebankerja banyak dapat menimbulkan stressdiakibatkan ketegangan diri seseorang. Penelitian ini tidak sesuai dengan teori(Munandar 2023)

mengemukakan beban kerja suatu kondisi pekerjaan batas waktu tertentu tugas ada harus diselesaikan

Yang berarti hasil pengujian hipotesis pertama (H_3) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terjadi karena target pekerjaan harus dicapai sangatlah tinggi dalam bekerja di PT. Matahari Departemen Store Tbk Kota Bengkulu sehingga kurang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store TBK Kota Bengkulu.

Pengaruh *Shift* Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Shift kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store TBK Kota Bengkulu. Nilai Koefisien Korelasi Berganda = 0,751 berarti *shift* kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh korelasi kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi berganda = 0,522 berarti secara bersama – sama *shift* kerja, lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store TBK Kota Bengkulu = 52,2%.

Shift kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Kota Bengkulu. berarti variabel independen dan dependen memiliki hubungan kuat dan pengaruhnya positif. *Shift* kerja, lingkungan kerja serta beban kerja penentu bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin baik adil kegiatan *shift* kerja dilakukan PT. Matahari Departemen Store Tbk Kota Bengkulu dirasakan karyawannya, lingkungan kerja bersih dan sehat serta beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan membuat kinerja karyawan meningkat dalam bekerja di PT. Matahari Departemen Store Tbk Kota Bengkulu.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian dilakukan (Marsusanti 2015) dan (Rolos et al. 2018) menemukan *shift* kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yang berarti hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara *shift* kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. pengaruh positif *shift* kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan terjadi karena dari segi *shift* kerja, pertukaran *shift* pagi dan siang terjadi persatu kali dalam satu minggu sekali sesuai peraturan Matahari Departemen Store Tbk Kota Bengkulu. Dari segi lingkungan kerja, Matahari Departemen Store Tbk Kota Bengkulu saat ini menyediakan ventilasi dan AC di tempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga. Dari segi beban kerja, kondisi pekerjaan dikerjakan karyawan Matahari Departemen Store Tbk Kota Bengkulu sesuai dengan ketentuan peraturan pekerjaan di Matahari Departemen Store Tbk Kota Bengkulu. Sehingga membuat kinerja karyawan meningkat dan

membuat aktivitas diPT. Matahari DepartemenStore Tbk KotaBengkulu berjalan stabil.

KESIMPULAN

1. *Shift* kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari DepartemenStoreTbk KotaBengkulu. Fenomena ini berarti kegiatan *shift* kerja yang tidak baik dan tidak adil dirasakan oleh seseorang atau sekelompok karyawan maka tidak akan menciptakan dan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di PT Matahari DepartemenStoreTbk KotaBengkulu.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTMatahari DepartemenstoreTbk KotaBengkulu. Fenomena ini berarti sikap lingkungankerja yang baik dirasakan oleh seseorang atau sekelompok karyawan maka akan menciptakan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Matahari DepartemenStoreTbk Kota Bengkulu.
3. Beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PTMatahari DepartemenStoreTbk KotaBengkulu. Fenomena ini berarti bebankerja tinggi diberikan oleh PT. Matahari DepartemenStoreTbk KotaBengkulu ke karyawannya tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Matahari Departemen StoreTbk KotaBengkulu.
4. *Shift* kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari DepartemenStoreTbk KotaBengkulu. Fenomena ini berarti *shift* kerja, lingkungan kerja dan beban kerja merupakan penentu PTMatahari DepartemenStore TbkKotaBengkulu untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang artinya semakin baik dan adil kegiatan *shift* kerja yang dirasakan oleh karyawan, lingkungan kerja yang bersih dan sehat yang dirasakan oleh karyawan dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja diPT. MatahariDepartemenStore Tbk KotaBengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, Bunga Putri. 2021. "Pengaruh Shift Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Moslem Baby Day Care Di Timoho Yogyakarta(Studi Pada Moslem Baby Day Care)." *Jurnal Akmenika* 18(1):485–91.
- Bangun, Wilson. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ekaningtyas, Septika Wahyu. 2016. "Pengaruh Sistem Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator Di Spbu Baratan Jember." Universitas Jember.
- Fauzan, Fauzan. 2018. "Pengaruh Insentif, Kompensasi Dan Reward Terhadap

- Kinerja Karyawan Pt. Bri (Persero).Tbk Kantor Cabang Bengkulu.” *Creative Research Management Journal* 1(1):33. Doi: 10.32663/Crmj.V1i1.622.
- Kuswadji, Sudjoko. 2018. *Pengaturan Tidur Pekerja Shift*. Jakarta: Grup Pt Kalbe Farma.
- Marsusanti, Eva. 2015. “Pengaruh Shift Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Department Store Kota Sukabumi.” *Swabumi* II(1):29–35.
- Munandar, Sunyoto. Ashar. 2023. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Nitisemito, S. Alex. 2023. *Manajemen Personalialia. Edisi Revisi*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Poniah Juliawati. 2020. “Pengaruh Shift Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bagian Gudang Pt. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung.” *Atrabis: Jurnal Administrasi Bisnis (E-Journal)* 6(1):113–28. Doi: 10.38204/Atrabis.V6i1.423.
- Rahmawati, Nela Prima, Bambang Swasto, And Arik Prasetya. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara.” *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 8(3):1–9.
- Rolos, Jeky K. R., Sofia A. P. Sambul, And Wehelmina Rumawas. 2018. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(4):19–27.
- Ronal, Sihaloho Donra, And Siregar Hotlin. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2):273–81.
- Sedarmayanti. 2022. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2023. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suma'mur, Pk. 2018. *Hygiene Perusahaan Dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Pt. Gunung Agung.
- Sunyoto, Danang. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Buku Seru.
- Swastha, Basu., & Sukotjo, Ibnu. 2023. *Pengantar Bisnis Modern*. Cetakan Ketiga, Yogyakarta : Liberty.