

Evaluasi Kinerja Karyawan Melalui *Shift* Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama

Sherly Aptiani, Rachmatullaily Tina Kartika Rinda, Akhyar Eldine

Program Studi Manajemen

Email : sherlyaptianican08@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk Mengevaluasi Kinerja Karyawan Melalui *Shift* Kerja dan Lingkungan Kerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang menggunakan analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara mendalam secara langsung bertemu dengan informan. Selanjutnya dilakukan perbandingan hasil wawancara dengan penelitian terdahulu dan didukung teori pendukung yang berkaitan dengan variabel. Dengan hasil penelitian pemberlakuan *shift* kerja tidak terlalu memberatkan karyawan dan juga didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Dapat disimpulkan kedua variabel *shift* kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama

Kata Kunci : *Shift* Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hal pokok dalam sebuah pekerjaan, karena kinerja mempengaruhi produktifitas dan pencapaian hasil perusahaan. Hal yang paling utama adalah bagaimana cara perusahaan untuk meningkatkan produktifitas melalui kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaannya. Salah satu tujuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan dengan memaksimalkan segala sumber daya yang dimiliki perusahaan. Tuntutan permintaan pasar menjadi peluang perusahaan untuk meraup keuntungan, dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan potensi yang ada pada sumber daya manusia (SDM) dengan meningkatkan kinerja karyawan yang

pada akhirnya akan berpengaruh juga pada kinerja perusahaan. Penelitian (Ayun, 2011) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan salah satu aktivitas dasar departemen manajemen sumber daya manusia sehingga akan didapatkan nilai atas kemampuan yang sesungguhnya dari karyawan, sehingga memudahkan perusahaan dalam mengelola modal perusahaan yang berupa modal sumber daya manusia untuk mencapai target dan tujuan perusahaan di masa yang akan datang.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *shift* kerja yang merupakan perputaran waktu kerja yang diterapkan oleh perusahaan selama satu kali 24 jam untuk mengoptimalkan kegiatan

operasionalnya. Adapun shift yang diterapkan oleh perusahaan sebaiknya harus sesuai kebutuhan perusahaan agar terciptanya efektifitas dan efisiensi. Pengertian shift kerja menurut Suma'mur dalam Timur, (2019, p. 120) shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan juga biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Penelitian (Nugroho, 2019) hasil dari penelitian yaitu variabel shift kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya karyawan tidak lepas dari lingkungan kerja yang ia tempati. Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik dan non fisik dalam perusahaan yang menunjang kegiatan karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dan juga bersemangat sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu lingkungan kerja juga dapat menciptakan hubungan yang baik antar karyawan yang ada dilingkungannya. Penelitian (Suryadi, Soepeno, & Firdaus, 2015), hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono, (2018, p. 14) metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, yaitu peneliti ikut berpartisipasi lama di

lapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis lapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, serta melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail. Penelitian ini dilakukan pada 13 Agustus 2020 di PT. Prakarsa Tiga Wiratama dengan sampel menggunakan 3 orang karyawan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan sementara dan sifatnya belum pasti, oleh karena itu perlu dilakukan pembuktian atau diuji dengan menggunakan prosedur penelitian. Menurut Firdaus (2016, p. 20) mengatakan bahwa hipotesis (hypo = kurang dari; thesis = pendapat, pernyataan) merupakan suatu pernyataan atau ungkapan yang akan diuji kebenarannya. Dengan demikian hipotesis menyatakan suatu hubungan yang diduga dari dua variabel atau lebih yang akan diuji secara empiris, sehingga dapat diambil kesimpulan apakah dugaan tersebut benar atau tidak, dalam bentuk kesimpulan dapat berupa pilihan atau alternatif (hipotesis alternatif).

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian menurut para ahli, yaitu adanya pengaruh antara variabel X1 (*Shift Kerja*) variabel X2 (*Lingkungan Kerja*) dan Y (*Kinerja*

Karyawan) maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

Ho₁ : Tidak ada pengaruh antara *Shift* Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha₁ : Terdapat pengaruh antara *Shift* Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ho₂ : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha₂ : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ho₃ : Tidak ada pengaruh antara *Shift* Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha₃ : Terdapat pengaruh antara *Shift* Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu : (1) Studi Pustaka, data diperoleh dari mempelajari dan membaca buku-buku atau literatur serta jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian. (2) Studi Dokumen, Menurut (Sujarweni, 2015, p. 32) studi dokumen merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan juga data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. (3) Wawancara, Menurut (Surahman, Rachmat, & Supardi Sudiby, 2016, p. 149) wawancara adalah suatu metode

pengumpulan data penelitian melalui pertanyaan yang diajukan secara lisan kepada responden untuk menjawabnya dan jawaban-jawaban responden dicatat atau dapat juga direkam. Wawancara bisa dilakukan secara tatap muka antara peneliti dengan responden atau cara lain, misalnya melalui telepon. Sehingga data tersebut diperoleh langsung dari responden melalui pertemuan atau percakapan. Penulis melakukan wawancara mendalam kepada 3 orang informan yaitu HRD, Supervisor Produksi, dan Karyawan bagian Produksi dengan mengajukan 45 pertanyaan, variabel *Shift* Kerja diukur dengan 15 instrumen pertanyaan, variabel Lingkungan Kerja diukur dengan 15 instrumen pertanyaan, variabel Kinerja diukur dengan 15 instrumen pertanyaan.

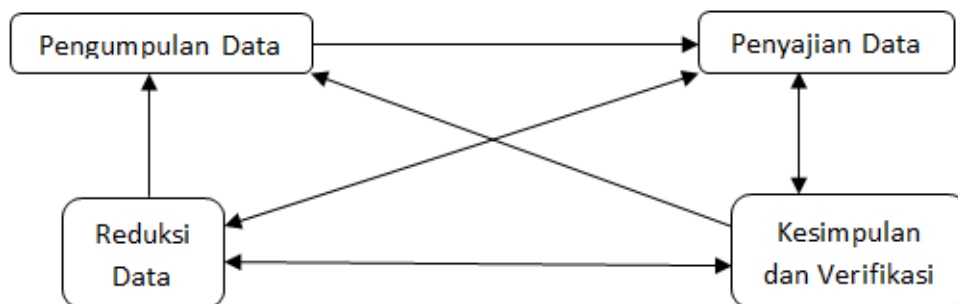
Metode Analisis Data

Penelitian kualitatif menggunakan analisis data secara induktif karena beberapa alasan. Pertama, proses induktif dapat menemukan kenyataan-kenyataan jamak yang terdapat pada data. Kedua, analisis induktif membuat hubungan peneliti-koresponden menjadi eksplisit, dapat dikenal, dan akuntabel. Ketiga, analisis demikian dapat menguraikan latar secara penuh dalam membuat keputusan-keputusan tentang dapat atau tidaknya pengalihan suatu latar lainnya. Keempat, analisis induktif dapat menemukan pengaruh bersama yang mempertajam hubungan-hubungan. Kelima, analisis demikian

juga dapat memperhitungkan nilai-nilai secara eksplisit sebagai bagian dari struktur analitik. (Gunawan, 2010, p. 71)

Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Berikut ini merupakan teknik pengolahan data dan analisis data menurut Miles dan Huberman. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan juga berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun model interaktif yang dimaksud sebagai berikut :



HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada hari Kamis, 13 Agustus 2020 di PT. Prakarsa Tiga Wiratama, penulis melakukan wawancara mendalam secara langsung dengan tiga informan secara bergantian dan dalam mengajukan pertanyaan sesuai dengan pedoman pertanyaan yang dibuat oleh penulis berdasarkan kerangka pemikiran. Penulis mewawancarai tiga informan yaitu HRD, Supervisor Produksi dan Karyawan bagian Produksi. Berikut

ini merupakan hasil wawancara yang telah dilakukan.

1. Informan 1

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 1 yang merupakan HRD pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama mengenai variabel Shift Kerja yaitu *shift* kerja yang diberlakukan pada perusahaan ada dua *shift*, *shift* pagi dan *shift* siang. Waktu untuk *shift* pagi dimulai pukul 07:00 WIB sampai pukul 15:00 WIB. Sedangkan untuk *shift* siang dimulai pukul 08:00 WIB sampai pukul 16:00 WIB. Menurut informan 1 setuju dengan adanya pemberlakuan *shift* kerja karena jadi ada waktu jeda sehingga bisa ada yang menggantikan

salah satunya, sehingga pada saat waktu produksi ada yang menggantikan. Jumlah tim menurut informan 1 dalam bagian administrasi ada dua, *shift* satu dan *shift* dua dan ada 2 orang karyawan jadi bisa saling menggantikan. Dalam menjalankan *shift* kerja informan 1 merasa nyaman dan pertukaran *shift* sudah sesuai kemampuan karyawan. Untuk perputaran *shift* nya berlangsung dalam satu minggu satu kali, jadi *shift* pagi selama satu minggu dan *shift* siang selama satu minggu. Menurut informan 1 tidak merasa keberatan dengan pertukaran *shift* yang diberikan dan juga rotasi *shift* kerja

bisa disesuaikan dengan waktu istirahat. Untuk waktu istirahat *shift* pagi jam 11:30 WIB dan *shift* siang jam 12:30 WIB. Untuk waktu libur pada perusahaan yaitu hari Minggu namun terkadang hari Minggu masuk kerja tergantung dari kebijakan perusahaan, dan tanggal merah tetap masuk. Berdasarkan informan 1 ketika perusahaan menghubungi di saat hari libur ia bersedia dikarenakan sudah menjadi tanggung jawabnya. Jadwal *shift* sudah berjalan baik, lancar dan efektif serta teratur setiap harinya terkadang ada perubahan jadwal yaitu terjadi pada tanggal merah, jika tanggal merah perusahaan ingin karyawan nya masuk maka dihitung lembur dan semua shift masuk pada pukul 07:00 WIB.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mengenai variabel Lingkungan Kerja pencahayaan di sekitar tempat produksi sudah baik karena terkena sinar matahari secara langsung, sedangkan di kantor kurang terkena sinar matahari, kemudian untuk penggunaan lampu di kantor dan di tempat produksi dihidupkan menjelang sore hari hingga malam hari. Fasilitas AC hanya ada di kantor saja. Terdapat penghijauan di sekitar ruang kerja sehingga membantu terjadinya kelembaban udara yang baik di tempat kerja karena ada bagian office boy yang bertugas mengurus kebun. Jumlah ventilasi ada di setiap ruangan sehingga membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik. Untuk suara alat kerja yaitu misalkan gas sedikit bocor di tempat bagian produksi lalu terhubung dengan alarm yang ada di kantor dan otomatis alarm bunyi tetapi hal itu tidak mengganggu

aktivitas dalam pekerjaan. Di lingkungan kerja tidak terdapat pencemaran udara, selain itu perusahaan dekat dengan rumah masyarakat sehingga perusahaan sangat memperhatikan keamanan agar tidak terjadi kecelakaan seperti gas bocor yang bisa menyebabkan kebakaran. Untuk tata warna di tempat kerja informan 1 merasa nyaman berada di kantor karena ruangnya disesuaikan dengan kebutuhan. Pemutaran musik hanya boleh dilakukan di kantor untuk di area produksi tidak boleh membawa handphone walaupun membawa handphone harus di ubah ke mode pesawat. Dan juga tidak boleh mengambil foto dengan menggunakan *flash* dikarenakan dapat menimbulkan percikan api. Petugas keamanan di tempat kerja selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja pada perusahaan atau *security*, untuk *shift* kerja *security* ada tiga *shift*, yaitu *shift* pagi dimulai dari jam 07:00 WIB sampai jam 15:00 WIB, *shift* siang dimulai dari jam 15:00 WIB sampai jam 23:00 WIB, dan *shift* malam dimulai dari jam 23:00 WIB sampai jam 07:00 WIB. Jadi setiap malam *security* bertugas mengecek area perusahaan untuk mengantisipasi adanya maling atau pihak-pihak yang mau melakukan hal yang tidak diinginkan. Komunikasi antar bawahan dengan pimpinan sudah terjalin dengan baik, pimpinan selalu memberikan dorongan, arahan dan bimbingan jika karyawan melakukan kesalahan. Komunikasi antara rekan kerja juga sudah berjalan dengan baik dan saling berkomunikasi jika terjadi konflik di lingkungan kerja.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mengenai variabel Kinerja Karyawan pekerjaan yang telah dilakukan sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan, untuk bagian produksi tidak terlalu dibutuhkan keahlian khusus karena hanya mengangkat beban namun untuk bagian administrasi dibutuhkan keahlian komputer dalam mengoperasikan Ms. word dan Ms. Excel. Dalam melakukan pekerjaan karyawan sudah disiplin namun terkadang dalam hal absensi kehadiran ada yang alfa dan juga banyak yang izin sakit dikarenakan kerja berat dan harus melampirkan surat sakit jika tidak melampirkan surat sakit maka akan dianggap alfa. Untuk kualitas pelayanan sudah sesuai dengan pihak konsumen dari supir agen, dan tugas administrasi yaitu menanggapi konsumen, menerima telpon dari konsumen dan melayani konsumen. Dalam melakukan pekerjaan karyawan sudah sesuai SOP. Pada perusahaan tidak ada target karena jumlah *truck* perhari sudah ditentukan oleh PT. Pertamina dan perusahaan tinggal mengikuti. Dalam bekerja karyawan mau melakukan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai bentuk rasa loyalitas terhadap perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan karyawan memiliki pengetahuan dan juga menambah pengetahuan baru seperti cara kerja di SPPBE. perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kepada supervisor unit produksi dan teknisi dan juga ada pelatihan K3. Pimpinan selalu memberikan pemahaman atas tugas yang diberikan. Setiap karyawan harus mampu

mempertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasan setiap hari. Dalam bekerja karyawan dapat bekerja secara individu maupun tim dan bersedia membantu rekan kerja jika dibutuhkan.

2. Informan 2

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 2 yang merupakan Supervisor Produksi pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama mengenai variabel *Shift* Kerja informan 2 setuju dengan pemberlakuan shift kerja. Pembagian tim shift kerja sudah adil dan merata. Lalu perputaran shift nya satu minggu sekali. Untuk waktu istirahat *shift* satu jam 11.30 yang *shift* jam 7, yang keduanya jam 12.30. Hari libur yaitu pada hari Minggu dan tanggal merah masuk. Perubahan jadwal *shift* kerja terjadi pada tanggal merah hal ini dilakukan untuk mengefisiensikan pekerjaan.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mengenai variabel Lingkungan Kerja pencahayaan di tempat kerja bagian produksi sudah baik. Fasilitas AC untuk di kantor saja di area produksi tidak ada. Terdapat penghijauan di sekitar ruang kerja, sirkulasi udara pada area produksi baik karena terbuka. Suara alat kerja pada saat mengangkut gas ke dalam mobil mengganggu tetapi karyawan sudah terbiasa dengan hal itu. Untuk tata warna sudah ditentukan tidak bisa diubah dan masing-masing warna sudah mempunyai arti. Untuk dekorasi tempat kerja sudah tertata dengan rapi. pada saat bekerja karyawan tidak boleh memutar musik. Komunikasi antar bawahan dengan pimpinan sudah terjalin baik, pimpinan memberikan arahan pada

saat briefing saja diadakan pertemuan dan tidak setiap hari.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mengenai variabel Kinerja Karyawan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai kemampuan karyawan. Setiap karyawan harus disiplin mulai dari kehadiran dan juga pakaian. Kualitas pelayanan sudah sesuai dengan pihak yang dilayani, dan juga karyawan dalam melakukan pekerjaan wajib sesuai SOP. Untuk target kerja sudah ditentukan setiap harinya dan harus tercapai. Dalam menyelesaikan pekerjaan harus memiliki pengetahuan terkait bidangnya. Untuk pelatihan dan pengembangan dulu pernah ada saat komision pertama. Selain itu, setiap harinya pekerjaan harus dipertanggung jawabkan kepada atasan dalam bentuk laporan. Dalam bekerja karyawan dapat bekerja secara individu maupun tim.

3. Informan 3

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 3 yang merupakan Karyawan bagian Produksi pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama mengenai variabel *Shift* Kerja informan 3 setuju dengan pemberlakuan *shift* kerja di perusahaan dan pembagian tim kerja sudah terbagi secara adil. Informan 3 sudah merasa puas dengan pembagian kerja *shift* dan juga sudah merasa nyaman dengan tim kerja *shift*. Informan 3 dapat menyesuaikan rotasi *shift* kerja pagi-siang dengan waktu istirahat. Tidak merasa keberatan dengan pertukaran *shift* yang diberikan. Untuk hari libur sudah sesuai kebutuhan karyawan, terdapat cuti perbulan 1 bulan hanya boleh cuti 1 hari, di hari Selasa sampai hari Jum'at, untuk hari Senin

dan hari Sabtu harus izin terlebih dahulu ke perusahaan.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mengenai variabel Lingkungan Kerja menurut informan 3 pencahayaan sudah baik, sirkulasi udara sudah baik karena terbuka. Menurut informan 3 suara benturan gas pada saat diangkut ke dalam mobil tidak mengganggu aktivitas pekerjaan karena sudah terbiasa. Untuk tata warna sudah membuat karyawan nyaman dan dekorasi sudah tertata rapi. Hubungan antara atasan dan bawahan sudah terjalin secara baik dan juga pimpinan selalu memberikan arahan sebelum pekerjaan dimulai.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara mengenai variabel Kinerja Karyawan pekerjaan yang telah dilakukan sudah sesuai kemampuan karyawan dan juga karyawan sudah disiplin dalam bekerja serta mematuhi SOP, untuk target kerja ada setiap hari, tergantung dari pertamina biasanya satu hari 30 mobil dan satu mobil berisi 560 gas elpiji. Karyawan dapat memberikan pelayanan dengan cepat dan mau melakukan usaha ekstra dalam melakukan pekerjaan. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan sudah ahli dalam bidangnya, perusahaan mengadakan pelatihan K3 setiap 6 bulan sekali. Karyawan bisa teliti dalam melakukan pekerjaan dan harus bertanggung jawabkan pekerjaannya setiap hari. Karyawan mampu bekerja baik secara tim maupun individu. Dalam bekerja karyawan saling membantu dan saling mendukung satu sama lain.

Pembahasan

Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Hasil Lapangan serta Teori Pendukung

1. Hubungan Shift Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil wawancara, pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama hanya memberlakukan dua *shift*, *shift* pagi dan *shift* siang, pertukaran *shift* terjadi satu minggu sekali. Berdasarkan teori menurut Stanton dalam Satrio, (2015, p. 16) hal ini termasuk dalam sistem rotasi shift cepat karena perputaran *shift* dilakukan kurang dari 1 minggu. Karyawan tidak merasa keberatan dengan perputaran *shift* kerja karena masih bisa menyesuaikan antara pekerjaan dengan waktu istirahat, menurut penelitian Lestari et al., (2020) mengatakan bahwa *shift* kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti apabila *shift* kerja karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan perusahaan akan semakin baik. Akan tetapi pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, jadi sesuai atau tidaknya pembagian *shift* kerja dengan keinginan karyawan tidak begitu berefek pada kinerja karyawan.

Hubungan *shift* kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dan juga perbandingan penelitian terdahulu serta teori pendukung yaitu *shift* kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama, dikarenakan pada perusahaan hanya diberlakukan 2 *shift* kerja, yaitu ada *shift* kerja pagi dan juga *shift* kerja siang. Karyawan dapat menyesuaikan waktu istirahat dan juga tidak merasa

terbebani dengan pemberlakuan *shift* kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Sehingga *shift* kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu hipotesis H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima yaitu tidak ada pengaruh antara *Shift* Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama.

2. Hubungan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil wawancara mengenai lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama sudah memadai dan mendukung karyawan dalam bekerja sehingga dalam bekerja karyawan merasa nyaman. Hal ini sejalan dengan penelitian Suryadi et al., (2015) yang mengatakan bahwa apabila lingkungan kerja lebih baik maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik maka kinerja akan menurun. Penelitian ini menjelaskan juga bahwa kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan saat bekerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai serta lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat orang-orang yang ada didalam lingkungan kerja.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dan juga perbandingan penelitian terdahulu serta teori pendukung yaitu lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama, dikarenakan lingkungan kerja pada perusahaan sudah baik dan juga karyawan merasa nyaman saat berada dilingkungan

kerja karena sirkulasi udara yang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu hipotesis H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yaitu ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama.

3. Hubungan *Shift* Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama didapatkan hasil bahwa kinerja karyawan pada perusahaan sudah baik, karyawan mampu bekerja secara individu maupun kelompok dan juga mau melakukan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Mangkunegara Prabu, (2011) pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yaitu karyawan mampu bekerja cepat dan juga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah PT. Pertamina berikan.

Hubungan *shift* kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dan juga perbandingan penelitian terdahulu serta teori pendukung yaitu *shift* kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama. Dengan pemberlakuan *shift* kerja yang tidak terlalu memberatkan karyawan dan

juga didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama. Oleh karena itu hipotesis H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yaitu ada pengaruh antara *Shift* Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Variabel *shift* kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama, dikarenakan pada perusahaan hanya diberlakukan 2 *shift* kerja, yaitu ada *shift* kerja pagi dan *shift* kerja siang. Karyawan dapat menyesuaikan waktu istirahat dan juga tidak merasa terbebani dengan pemberlakuan *shift* kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Sehingga *shift* kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima yaitu tidak ada pengaruh antara *Shift* Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama. (2) Variabel Lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama, dikarenakan lingkungan kerja pada perusahaan sudah baik dan juga karyawan merasa nyaman saat berada dilingkungan kerja karena sirkulasi udara yang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yaitu ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama. (3) Variabel *shift* kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama. Dengan pemberlakuan *shift* kerja yang tidak terlalu memberatkan karyawan dan juga didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama. Oleh karena itu hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh antara *Shift* Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayun, Q. (2011). *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan*. 2(3), 15.
- Nugroho, P. A. (2019). *Pengaruh Gaji, Fasilitas Dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe A Kebumen*. STIE Putra Bangsa. (Kebumen). Retrieved from //lib.stieputrabangsa.ac.id/index.php?p=show_detail&id=8699&keywords=
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (27th ed.). Bandung: Alfabeta, cv.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryadi, D., Soepeno, & Firdaus, M. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Inovator*, 20.
- Timur, H. N., & Muliatna, I. M. (2019). *Pengaruh Shift Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Blowing Unit Di PT. Tirta Sukses Perkasa*. 08, 9.