

The Impact of Shift Work and Job Fatigue on Employee Performance (Case Study of Assembly Division Employees at PT Tokai Rika Indonesia)

Rinto Rivanto^{1*)}, Ega Oktaviana²⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

^{*)}Correspondence Author:

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v7i1.3419>

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Shifts and Work Fatigue on the Performance of Assembly Division Employees at PT. Tokai Rika Indonesia. the number of respondents in the study conducted was 77 employees of the Assembly Division at PT. Tokai Rika Indonesia. The method used in this study is a quantitative research method using a descriptive approach . The data analysis used in this study was using SPSS 26 software. The analysis technique uses multiple regression analysis with the smallest square equation and the hypothesis test uses t-statistics and F test to test the regression coefficient partially and simultaneously, validity test, reliability, as well as classical assumption test which includes normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test and autocorrelation test. The results showed that there was a positive and significant influence of Work Shifts on Employee Performance. This is seen based on the results (t test) with a calculated t value > t table of 2,477 > 1,992 and a signification value of 0.016 < 0.05. Then there is a positive and significant influence of Work Fatigue on Employee Performance. This is seen based on the results (t test) with a calculated t value > t table which is 3,604 > 1,992 and a signification rate of 0.001 < 0.05. And, together there is the effect of Work Shifts and Work Fatigue on Employee Performance. This is seen based on the results (test F) with the value of F calculating > F table which is 84,267 > 3,120 with a signification rate of 0.000 < 0.05. From the results of the analysis, a coefficient determination value (R²) of 0.687 was also obtained, indicating that Work Shift and Work Fatigue were able to explain 68.7%. While the remaining 31.3% was explained by independent variables that were not included in this study.

Keywords: Work Shift, Work Fatigue, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Shift Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Assembly pada PT. Tokai Rika Indonesia. adapun jumlah responden pada penelitian yang dilakukan yaitu 77 orang karyawan Divisi Assembly pada PT. Tokai Rika Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan software SPSS 26. Teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan kuadrat terkecil dan uji hipotesis menggunakan t-statistik serta uji F untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan simultan, uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan Shift Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat berdasarkan hasil (uji t) dengan nilai t hitung > t tabel sebesar 2.477 > 1.992 dan nilai signifikansi sebesar 0.016 < 0.05. Kemudian ada pengaruh positif dan signifikan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat berdasarkan hasil (uji t) dengan nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 3.604 > 1.992 dan tingkat signifikansi sebesar 0.001 < 0.05. Dan, secara bersama-sama terdapat pengaruh Shift Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dilihat berdasarkan hasil (uji F) dengan nilai F hitung > F tabel yaitu sebesar 84.267 > 3.120 dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05. Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.687 menunjukkan bahwa Shift Kerja dan Kelelahan Kerja mampu menjelaskan 68,7%. Sedangkan sisanya 31,3% dijelaskan oleh variabel independent yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Shift Kerja, Kelelahan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan pasti memiliki tujuan masing-masing dalam mencapai tujuan tersebut, di era globalisasi perusahaan mempunyai banyak strategi untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Dengan cara memanfaatkan sumber daya untuk meraih tujuannya. Menurut Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa beberapa sumber daya yang terpenting juga ada di dalam perusahaan yang menunjukkan bahwa keunggulan sebuah perusahaan bisa bersaing untuk memperoleh hasil yang baik. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan bisa ditentukan dari tenaga kerja atau sumber daya manusia.

Selain aset fisik, sumber daya manusia juga menjadi faktor penting dalam sebuah perusahaan. Jika aset fisik mengalami penyusutan, maka sumber daya manusia akan terus berkembang. Karena manusia merupakan sumber daya yang penting, meskipun teknologi semakin berkembang pesat, manusia tetap merupakan pelaku utama untuk menjalankan teknologi tersebut. Peran manusia tidak dapat digantikan dengan alat yang sangat canggih sekalipun. Hal tersebut menjelaskan bahwa manusia adalah faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi.

Perlu ditekankan bahwa pegawai sebagai sumber daya yang potensial tidak dapat begitu saja disamakan dengan mesin atau alat-alat yang dapat dipastikan kemampuan kerjanya. Sudah merupakan kodrat manusia bahwa mereka dapat merasakan sakit, jenuh, tidak puas, dan malas. Oleh karena itu, perlu adanya penanganan khusus mengenai pemanfaatan sumber daya manusia agar dapat memaksimalkan peranan serta kualitas yang dimiliki sumber daya manusia tersebut.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas bukan dengan cara kerja keras melainkan dengan kerja cerdas. Bagi karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan dan pelatihan dalam kinerja maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Pertumbuhan industri otomotif pada dunia terhitung sangatlah pesat, sehingga membentuk suatu persaingan di antara Produsen otomotif di dunia guna dapat memenuhi kebutuhan konsumennya. Suatu pola yang wajar dalam perdagangan yaitu saat mendapati adanya pesaing berasal sektor yang sama, lalu menyebabkan suatu persaingan. Persaingan

berasal sektor otomotif dominannya adalah saling mengunggulkan teknologi-teknologi yang didapati di sebuah otomotif yang diciptakan.

Produksi otomotif global yang terus menerus mengalami perkembangan menuntut para produsen otomotif agar lebih meningkatkan teknologi yang akan digunakan, sehingga menciptakan suatu karakter dari sebuah merek otomotif tadi yang secara tidak langsung dapat dikenali sang para konsumen yang menggunakannya. Indonesia yang notabene merupakan Negara agraris tak luput asal pandangan dari para penghasil otomotif guna berekspansi di basis pasar dan basis produksi mereka. Indonesia menjadi menarik bagi Produsen otomotif global dikarenakan berasal sektor geografis dan geopolitik Indonesia yang sangat mendukung bagi perkembangan otomotif tadi. Akses pasar serta basis produksi yang masih luas di Indonesia sangat dimanfaatkan sang para penghasil otomotif global, tidak lepas pula berasal segi SDM (sumber Daya manusia) Indonesia yang bersedia diberi imbalan murah berasal industri-industri otomotif yang masuk di Indonesia.

Kinerja merupakan prestasi kerja dan aktual performance atau biasa dikenal dengan pencapaian yang dimiliki seseorang Mangkunegara (2016). Kinerja Karyawan ialah capaian kerja, yakni capaian pekerjaan yang mampu ditampilkan senyata mungkin, didasari standarisasi pekerjaan yang sudah ditegaskan perusahaannya. Kinerja ialah tingkatan karyawannya perihal aktivitasnya guna menggapai prestasi pekerjaannya seefisien serta seefektif mungkin.

Kinerja karyawan begitu bergantung perihal mutu serta abilitas kompetitif SDM yang dimilikinya. Kinerja pegawai ialah paradigma yang sifatnya individual, sebab per-pegawainya disertai tingkatan abilitas beragam perihal menjalankan penugasan. Pihak manajemen mampu memperhitungkan kinerja SDM-nya didasari kinerja per pegawainya. Kinerja karyawan berfluktuatif di mana dapat meningkat atau menurun mengikuti faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pokok permasalahan yang menjadikan penurunan kinerja salah satunya adalah dari sistem shift kerja yang dapat memberikan dampak berupa kelelahan akibat kerja. Jikalau pekerjaan di satu sisi tiada terselesaikan bakal menjadikan hambatan teruntuk pekerjaan lainnya, memengaruhi besaran serta mutu capaian kerjanya.

Tujuan perusahaan bisa dicapai dengan melihat karyawan yang memiliki semangat yang tinggi. Hasil dari sebuah kinerja yang dikerjakan oleh karyawan belum dapat diberikan sepenuhnya kepada perusahaan untuk bekerja secara optimal dan bisa membuat perusahaan sulit untuk meraih tujuan yang diinginkan. Suma'mur dalam Nurwidya dan Muliatna (2019)

mengungkapkan tentang Shift kerja adalah pola waktu kerja yang diberikan kepada seorang karyawan untuk mengerjakan sesuatu kemudian dibagi menjadi 8-12 jam dalam sehari untuk jam kerja. Shift kerja di Indonesia rata-rata menggunakan sistem 3 shift yang terbagi atas kerja pagi, sore dan malam dengan masing-masing 8 jam kerja. Akan tetapi di beberapa perusahaan ada yang hanya menerapkan 2 sistem shift kerja meliputi kerja pagi dan sore. Shift kerja adalah suatu strategi yang dilakukan di setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien (Marchelia, 2014). Occupational Safety and Health Branch dalam Ekaningtyas (2016) menjelaskan bahwa pengoptimalan pengaturan untuk shift kerja dapat membantu mengurangi efek kesehatan yang mungkin dialami karyawan. Maka dengan ini shift memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penggunaan shift untuk meningkatkan produktivitas secara efisien dan maksimal. Tidak semua orang dapat menyesuaikan diri dengan sistem shift kerja, shift kerja harus menyesuaikan waktu misalnya waktu makan, waktu tidur dan waktu berkumpul bersama keluarga.

Indikasi untuk shift kerja yang tidak baik bisa dilihat dari terganggunya pola tidur sampai pola hidup sehat seorang karyawan hal ini dikarenakan adanya shift kerja. Selain itu Supomo (2014) menyebutkan bahwa shift kerja kurang sesuai untuk karyawan maka bisa menurun contohnya dalam keadaan kerja merupakan jam kerja yang terdiri atas kerja normal serta sistem shift. Pekerjaan yang dilakukan secara rutin, rajin dalam waktu yang cukup lama maka bisa mengakibatkan kejenuhan dan kebosanan sehingga semangat kerja menjadi turun.

Banyak keluhan seseorang yang ada di lapangan tentang rotasi kerja di antara lain rentang waktu rotasi kerja, tidak merata dalam pembagian rotasi kerja, maka muncullah tuntutan keberagaman dan keterampilan dalam kesulitan terkait rotasi kerja maka karyawan akan menghadapi tugas baru yang bisa menimbulkan stres kerja. Tidak seimbangnya antara beban kerja serta imbalan yang diterima mengakibatkan munculnya stres kerja. Minimnya sebuah pemberian pekerjaan seorang karyawan juga bisa menimbulkan rasa takut dan kecemasan untuk diberhentikan dari sebuah pekerjaan yang sekarang ini.

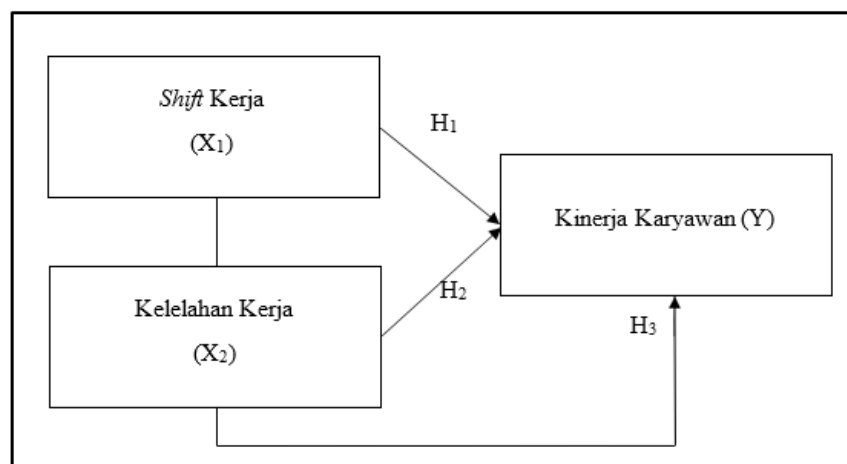
Kelelahan kerja mengacu pada pengalaman kelelahan dalam waktu lama dan berkurangnya tingkat motivasi dan minat pada pekerjaan, yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja (Talaee, et al. 2020). Kelelahan merupakan penurunan dari total sumber daya fisik dan mental yang disebabkan oleh upaya yang berlebihan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang tidak realistis (Dessler, Gary., 2017:576). Inti dari

kelelahan yaitu fatigue dan exhaustion, dalam tiga konteks yaitu pribadi, klien dan pekerjaan atau tempat kerja (Serrao, C., et al 2021).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan melalui penyebaran kuesioner. Menurut Arikunto (2013,160) Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap angka tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga dengan pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain. Oleh karena itu, penelitian ini tidak jauh luput dari peranan statistika yang sangat dominan dan penting.

Sedangkan pendekatan deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Pendekatan deskriptif adalah suatu kondisi di mana peneliti menyelidiki keadaan atau peristiwa lain kemudian hasilnya dipaparkan dalam bentuk penelitian (Arikunto, 2019). Jenis pendekatan penelitian ditentukan oleh variabel penelitian. Namun, jelas pendekatan juga tidak dapat diabaikan peranannya dalam menentukan perincian variabel secara teliti. Selain itu, dia juga berpendapat bahwasanya antara penentuan variabel penelitian dan pemilihan pendekatan sebenarnya dilakukan maju-mundur, bolak-balik. Pendekatan penelitian dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, tergantung dari sudut pandangnya.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis ini diajukan dalam bentuk pertanyaan sementara terhadap hasil penelitian, adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

- H1 : Shift Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tokai Rika Indonesia
- H2 : Kelelahan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tokai Rika Indonesia
- H3 : Shift Kerja dan Kelelahan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tokai Rika Indonesia

Teknik Analisis Data

Dipaparkan Sugiyono (2016) Variabel Penelitian ialah satu atribut ataupun karakter serta besaran individual, benda ataupun aktivitas yang disertai keanekaragaman khas yang disetujui penelitiannya guna dikenali serta kemudian disusun simpulannya. Aktivitas perihail analisa data ialah mengelompokkan data berdasarkan variabel serta jenis responden, menabulasikan data didasari variabel dari keseluruhan respondennya, memaparkan pendataan per variabelnya yang diteliti, melaksanakan hitungan guna mendapatkan jawaban perihail perumusan masalahannya, pula melaksanakan pengukuran guna memperhitungkan dugaan yang sudah diajukan.

Banyak Direct Relapse ialah model straight relaps yang mencakup lebih dari satu variabel (X1, X2, ... Xn) dengan variabel dependen (Y). Pengujian terkait guna mengetahui jalannya relasi antara variabel bebasnya serta variabel terikatnya jikalau per faktor bebas berhubungan ataupun berantagonis; serta guna mengendalikan besaran variabel terikatnya jikalau besaran faktor bebasnya naik ataupun turun, informasi yang dipakai biasanya berupa skala proporsi. Persamaannya ialah:

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

Keterangan

- Y = Kinerja Karyawan α = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi Shift Kerja
- β_2 = Koefisien regresi Kelelahan Kerja X1 = Shift Kerja
- X2 = Kelelahan Kerja
- e = Error

Penelitian ini ditujukan guna mengidentifikasi efek Shift Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Assembly Pada PT. Tokai Rika Indonesia. Langkah yang diambil ialah dengan mengimplementasikan uji t serta uji F. Uji t ditujukan guna mengujikan jikalau variabel bebasnya (Shift Kerja, Kelelahan Kerja) secara pribadi terhadap variabel dependennya (Kelelahan Kerja). Uji F dilaksanakan guna mengujikan eksistensi pengaruh variabel independennya (Shift Kerja, Kelelahan Kerja) secara simultan ataupun bersamaan terhadap variabel dependennya (Kinerja Karyawan).

Investigasi ini bakal memeriksa dampak Shift Kerja dan Kelelahan Kerja pada PT. Tokai Rika Indonesia. Alat uji yang dipakai guna mengujikan hubungan antara faktor-faktor terkait ialah uji t dan uji F. Pengujian t ditujukan guna mengenali jikalau faktor otonom (Shift Kerja, Kelelahan Kerja) secara independen memengaruhi variabel terikatnya (Kelelahan Kerja). Pengujian F ditujukan guna mengujikan jikalau pengaruh faktor-faktor otonom (Shift Kerja, Kelelahan Kerja) secara keseluruhan memengaruhi variabel terikat (Kinerja Karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26 dan Microsoft Excel yang dapat menjelaskan variabel – variabel yang diteliti yaitu variabel bebas (indepent) Shift Kerja, Kelelahan Kerja serta variabel terikat (dependent) Kinerja Karyawan. Dimana pada data dapat dijadikan output atau keluaran sebagai pembahasan uji penelitian yang diteliti.

Tabel 1. Deskriptif Statistik X1,X2,Y sebelum dikurangi Data Outlier

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Shift Kerja	90	28	50	44.79	5.701
Kelelahan Kerja	90	32	50	45.37	5.439
Kinerja Karyawan	90	32	50	44.98	5.285
Valid N (listwise)	90				

Sumber: Data Primer, diolah 2022 dengan SPSS-26

Dari tabel diatas, dapat diketahui nilai N bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 responden, namun saat dilakukan uji normalitas, data tersebut tidak berdistribusi dengan normal sehingga dilakukan deteksi data outlier menggunakan z-score

dan kemudian data outlier dihilangkan. Hasil setelah pembuangan data outlier adalah sebagai berikut ini :

Tabel 2. Deskriptif Statistik X1,X2,Y setelah dikurangi Data Outlier

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Shift Kerja	77	28	50	43.91	5.713
Kelelahan Kerja	77	32	50	44.58	5.509
Kinerja Karyawan	77	32	50	44.13	5.260
Valid N (listwise)	77				

Sumber: Data Primer, diolah 2022 dengan SPSS-26

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai N setelah data outlier tidak diikuti sertakan, N dalam pengujian menjadi sebanyak 77. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa Shift Kerja memiliki Nilai Minimum sebesar 28, Nilai Maksimum sebesar 50 dengan Nilai Rata-rata sebesar 43,91 dan Standar Deviation sebesar 5,713 . sedangkan untuk variabel Kelelahan Kerja memiliki Nilai Minimum sebesar 32, dengan Nilai Rata-rata sebesar 44,58 dan Standar Deviation sebesar 5,509. Dan untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki Nilai Minimum sebesar 32 dengan Nilai Rata-rata sebesar 44,13 dan Standar Deviation sebesar 5,260.

Uji Validity

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan bahwa semua butir pernyataan yang ditetapkan benar – benar memberi data yang akurat, sehingga bisa dipergunakan untuk memperoleh gambaran dari objek yang diteliti secara riil, sehingga butir pernyataan yang digunakan dapat diketahui valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, tiap butir pertanyaan dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Nilai rtabel dalam penelitian ini adalah 75 responden adalah 0,2242 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Adapun kriteria validitas adalah sebagai berikut:

- Jika rhitung lebih besar dari rtabel ($\text{rhitung} > \text{rtabel}$) dan nilai r positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid.
- Jika nilai rhitung lebih kecil dari rtabel ($\text{rhitung} < \text{rtabel}$) dan nilai r negatif, maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Shift Kerja setelah dikurangi data Outlier (X1)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X11	0,632	0,224	VALID
X12	0,772	0,224	VALID
X13	0,708	0,224	VALID
X14	0,525	0,224	VALID
X15	0,713	0,224	VALID
X16	0,577	0,224	VALID
X17	0,702	0,224	VALID
X18	0,871	0,224	VALID
X19	0,798	0,224	VALID
X110	0,780	0,224	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2022 dengan SPSS-26

Dari data Tabel 3 diatas, variabel Shift Kerja (X1) diperoleh nilai rhitung berada diatas angka 0.224 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka semua item dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kelelahan Kerja setelah dikurangi data Outlier (X2)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X21	0,665	0,224	VALID
X22	0,664	0,224	VALID
X23	0,793	0,224	VALID
X24	0,867	0,224	VALID
X25	0,537	0,224	VALID
X26	0,744	0,224	VALID
X27	0,699	0,224	VALID
X28	0,799	0,224	VALID
X29	0,686	0,224	VALID
X210	0,809	0,224	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2022 dengan SPSS-26

Dari data Tabel 4 diatas, variabel Kelelahan Kerja (X2) diperoleh nilai rhitung berada diatas angka 0.224 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka semua item dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan setelah dikurangi data Outlier (Y)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y11	0,749	0,224	VALID
Y12	0,754	0,224	VALID
Y13	0,738	0,224	VALID
Y14	0,767	0,224	VALID
Y15	0,463	0,224	VALID
Y16	0,661	0,224	VALID
Y17	0,772	0,224	VALID
Y18	0,424	0,224	VALID
Y19	0,637	0,224	VALID
Y110	0,772	0,224	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2022 dengan SPSS-26

Dari data Tabel 5 diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung berada diatas angka 0.224 atau (rhitung > rtabel), maka semua item dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. Dilihat dari hasil analisis menggunakan SPSS versi 26, untuk uji validitas item, perhatikan korelasi antara tiap item dengan item total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan rtabel product moment pada signifikansi 5% atau 0,05. Pada rtabel yang didapat adalah 0,224 sedangkan item total yang lain diatas rtabel 0,224. Jadi dapat disimpulkan bahwa item X1, X2, dan Y valid.

Uji Reability

Pengujian Reliabilitas ditujukan untuk memastikan bahwa butir pernyataan yang digunakan untuk mengambil data pada setiap variabel akan memberikan hasil yang kurang lebih sama apabila dilakukan pengambilan data pada waktu yang berbeda dengan objek yang memiliki kondisi yang sama. Untuk mengolah uji reliabilitas tiap butir pernyataan dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha.

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas setelah dikurangi Data Outlier

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
1	Shift Kerja (X1)	10	0,884	0,60	Reliabel
2	Kelelahan Kerja (X2)	10	0,896	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	10	0,833	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2022 dengan SPSS-26

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha dimana hasil reliabel > 0,60, maka dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha shift kerja sebesar 0,884, nilai Cronbach's Alpha kelelahan kerja sebesar 0,896, dan nilai Cronbach's Alpha kinerja karyawan sebesar 0,833. Dengan hasil tersebut maka ketiga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat reliabel.

Uji Parsial T

Pengujian dengan uji t ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Kriterianya, apabila thitung > ttabel maka ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, atau nilai signifikansi thitung < nilai signifikansi ttabel. Besarnya nilai t tabel yaitu $\alpha = 0,05/2$; $n-k-1 = 0,025$; $77 - 2 - 1$

=74. Maka hasil ttabel sebesar 1,99254 (dilihat pada baris ke 74 tabel t dengan tingkat signifikansi 0,05). Hasil olah data SPSS untuk uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized B	Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
		Std. Error	Beta	t	Sig.			
1	(constant)	8.412	2.777			3.029	.003	
	X1	.321	.130	.349		2.477	.016	.208
	X2	.485	.135	.508		3.604	.001	.208

Sumber: Data Primer, diolah 2022 dengan SPSS-26

Berdasarkan Tabel 7 diatas, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis H1:

Berdasarkan hasil analisis didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,477 > 1,992$ dan menunjukkan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima yang berarti Shift Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis H2:

Berdasarkan hasil analisis didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,604 > 1,992$ dan menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) diterima yang berarti Kelelahan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (F)

Uji Simultan F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dan demikian pula sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $F < 5\%$ maka dinyatakan ada pengaruh antara variabel independen dan dependen, begitu pula sebaliknya. Berikut ini hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1461.143	2	730.571	84.267	.000 ^b
	Residual	641.558	74	8.670		
	Total	2102.701	76			

Sumber: Data Primer, diolah 2022 dengan SPSS-26

Besarnya nilai f_{tabel} yaitu $= F(k ; n-k) = F(2 ; 75) = 3,120$. Hasil pengolahan data terhadap uji hipotesis secara simultan dihasilkan nilai F_{hitung} sebesar 84,267 dimana F_{hitung} pada Distribusi F (df) 75 menunjukkan sebesar 3,120. Dengan demikian $84,267 > 3,120$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka (H_3) diterima, nilai (Sig.) $\rho = 0.000 < \alpha = 0.05$, karena nilainya dibawah nilai alpha, maka variabel bebas Shift Kerja (X_1), dan Kelelahan Kerja (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran pengaruh shift kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan divisi assembly pada PT Tokai Rika Indonesia. Setelah menganalisa permasalahan yang ditemukan mengenai sumber daya manusia di PT Tokai Rika Indonesia, variabel shift kerja dan kelelahan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan dari hasil perhitungan SPSS versi 26 diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Shift Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa shift kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh t_{hitung} shift kerja adalah 2,477 dengan t_{tabel} 1,992 ($t_{hitung} 2,477 > t_{tabel} 1,992$) dan tingkat signifikan $0,016 < 0,05$ maka berdasarkan data diatas menyatakan bahwa variabel Shift Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) divisi assembly pada PT Tokai Rika Indonesia diterima. Sejalan dengan penelitian, hasil regresi linier berganda diperoleh nilai Shift Kerja (b_1) adalah 0,321 yang berarti variabel Shift Kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,321 atau berpengaruh positif, yang artinya jika variabel Shift Kerja meningkat sebesar 1%, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat.

Hal tersebut diperkuat dengan perbandingan hasil penelitian pada jurnal (Miyanti, S. D. 2019) tentang “Pengaruh shift dan burnout terhadap perilaku kesehatan dan keselamatan kerja K3” Perolehan studi disertai tingkatan kepercayaan 95% memaparkan bahwasanya: (1) eksistensi efek positif pula signifikan shift kerja perihal perilaku karyawan K3 dengan koefisien beta (β) = 0,389, nilai $t > t_{tabel}$ ($3,966 > 1,983$) serta nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$); (2) eksistensi gejala negatif pula signifikan “burnout” perihal perilaku karyawan K3 dengan koefisien beta (β) = -0.227, nilai $t > t_{tabel}$ ($2,311 > 1,983$) serta nilai $p = 0,023$ ($p < 0,05$); (3) eksistensi dampak sebenarnya serta signifikan shift kerja serta “burnout” teruntuk perilaku karyawan K3 disertai nilai $f > f_{tabel}$ ($21,534 > 3,090$) serta nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Maksudnya makin maksimal nilai kebersesuaian shift kerja serta makin minimal “burnout” karyawannya, makin maksimal perilaku karyawan K3. Kebalikannya, makin minimal nilai kebersesuaian shift kerja serta makin maksimalnya “burnout” karyawannya, makin minimal perilaku K3 karyawan divisi operasi PT X di Kabupaten Paser. Kontribusi berdampak shift kerja serta “burnout” pada perilaku karyawan K3 senilai 0,297 (29,7 persen). Kemudian pada jurnal (Auliya, N. 2017) tentang “Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Operator Produksi Arv Pt Kimia Farma (Persero) Tbk. Unit Plant Jakarta” Hasil uji yang dilakukan menunjukkan tidak ada pengaruh yang diberikan antara shift kerja terhadap tingkat kelelahan kerja dan dampaknya terhadap kinerja operator produksi ARV.

2. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa secara parsial kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperoleh dari thitung yang menunjukkan 3,604 yang berarti memiliki angka lebih besar dari ttabel yaitu 1,992 (Thitung 3,604 > Ttabel 1,992) dan menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil itu dikatakan berpengaruh karena memenuhi syarat untuk dasar pengambilan keputusan. Dan dari hasil yang didapatkan dari analisa diatas bahwa Kelelahan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga, jika karyawan merasakan kelelahan yang jauh dari titik optimal maka kinerja karyawan akan baik, tetapi apabila karyawan merasakan kelelahan kerja yang optimal, maka kinerja karyawan akan menjadi rendah. Maka berdasarkan data diatas menyatakan

bahwa variabel kelelahan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Assembly pada PT Tokai Rika Indonesia. Sejalan dengan penelitian, hasil regresi linier berganda diperoleh angka yang lebih besar yakni nilai kelelahan kerja (b_2) adalah 0,485 atau berpengaruh positif yang berarti jika variabel kelelahan kerja meningkat sebesar 1%, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian pada jurnal (Ardiyanti, I. 2019) tentang “Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention”. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Kemudian pada jurnal (Nawangwulan, D. S. N., Rosyda, B. M., & Rachman, F. 2018, December) tentang “Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Surveyor Dan Inspektor Di Perusahaan Jasa Sertifikasi”. Hasil penelitian menunjukkan uji F (signifikansi=0.011) menunjukkan kelelahan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Sedangkan hasil uji t tidak ada pengaruh antara kelelahan kerja dan kinerja ($t_{hitung}=0.158$ dan signifikansi=0.876), sedangkan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja ($t_{hitung}=3.124$ dan signifikansi=0.004).

3. Pengaruh Shift Kerja dan Kelelahan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda konstanta sebesar (8,412) yang menyatakan bahwa Shift Kerja dan Kelelahan Kerja, maka kinerja karyawan akan terbentuk positif yakni sebesar 8,412. Hasil uji simultan (Uji F) menyatakan $F_{hitung} 84,267 > F_{tabel} 3,120$ dengan signifikansi F sebesar (Sig. $p=0.000 < \alpha=0.05$). Dari hasil uji F simultan maka diketahui H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Shift Kerja (X1), dan Kelelahan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sejalan dengan hal tersebut, maka hasil uji koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas secara bersama-sama (simultan) diketahui nilai koefisien R Square (R^2) sebesar $0,687 = 68,7\%$. Sedangkan sisanya ($100\% - 68,7\% = 31,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Oleh karena itu maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Shift Kerja (X1) dan Kelelahan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Shift Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Divisi Assembly di PT. Tokai Rika Indonesia). Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Shift Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi assembly pada PT. Tokai Rika Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dengan Uji Hipotesis yaitu Uji t yaitu hasil uji nilai thitung shift kerja sebesar 2,477 lebih besar dari dari ttabel (Thitung $2,477 > T_{tabel} 1,992$) dan dilihat dari nilai signifikansi, menunjukkan angka sebesar 0,016 (sig. $0,016 < 0,05$) Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Kelelahan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi assembly pada PT. Tokai Rika Indonesia Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden mengenai kuesioner. Kemudian dengan Uji Hipotesis yaitu Uji t hasil uji nilai thitung kelelahan kerja sebesar 3,604 lebih besar dari ttabel (Thitung $3,604 > T_{tabel} 1,992$) dan dilihat dari nilai signifikansi, menunjukan angka sebesar 0,001 (sig. $0,001 < 0,05$). Hasil itu dikatakan berpengaruh karena mempengaruhi syarat untuk dasar pengambilan keputusan. Dan dari hasil yang didapatkan dari analisa diatas bahwa Kelelahan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sehingga jika karyawan merasakan kelelahan yang jauh dari titik optimal kinerja karyawan akan baik, tetapi apabila karyawan merasakan kelelahan kerja optimal, maka kinerja karyawan akan menjadi rendah. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Karyawan Divisi Assembly di PT. Tokai Rika Indonesia memiliki kinerja yang kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan berjalan kurang efektif. Hal ini terbukti dari hasil pengamatan penulis didukung dengan data productivity serta data claim customer juga melalui tanggapan responden mengenai seluruh pernyataan dalam kuesioner yang diberikan. Apabila perusahaan mengelola sistem Shift Kerja dengan baik dan karyawan memiliki rasa kelelahan yang jauh dari titik optimal maka akan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Shift Kerja dan Kelelahan Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi assembly pada PT. Tokai Rika Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dengan uji F dengan perbandingan fhitung $> f_{tabel}$ diketahui bahwa nilai f hitung dari variabel Shift Kerja (X_1) dan Kelelahan Kerja (X_2) secara simultan adalah sebesar 84,267 lebih besar dari fhitung (fhitung $84,267 >$

ftable 3,120). Sedangkan bila dilihat dari tingkat signifikansi, hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (Sig. $0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sejalan dengan hal tersebut, maka hasil uji koefisien determinasi sebesar $0,687 = 68,7\%$. Sedangkan sisanya $31,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Oleh karena itu maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara shift kerja (X_1) dan kelelahan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang sudah dijabarkan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak terkait untuk dijadikan masukan ataupun bahan pertimbangan.

1. Variabel Shift Kerja (X_1) dari hasil penelitian bahwa Shift Kerja berpengaruh secara signifikan dengan Kinerja Karyawan Divisi Assembly di PT. Tokai Rika Indonesia. Oleh karena itu diharapkan bagi perusahaan untuk meningkatkan sistem Shift Kerja yang telah diberlakukan. Karena apabila Shift Kerja semakin baik tentunya produktivitas karyawan akan tercapai sehingga perusahaan tidak perlu mempekerjakan karyawan secara lembur hal tersebut dilakukan untuk efisiensi biaya perusahaan serta menghindari pemborosan anggaran perusahaan, faktanya dilapangan kerja lembur tidak selalu membuat perusahaan untung. Dalam beberapa kasus lembur tidak sebanding dengan peningkatan produktivitas perusahaan. Serta yang harus diperhatikan adalah pada pernyataan indikator “Pembagian kerja lembur yang diberikan pada setiap karyawan belum secara adil membuat saya merasa tidak puas” Pada instrumen ini diharapkan bahwa PT. Tokai Rika Indonesia dapat lebih memperhatikan keadilan dalam pembagian kerja lembur kepada setiap karyawan dikarenakan durasi atau panjangnya jam kerja dapat menimbulkan kelelahan dalam waktu yang lama mungkin memiliki efek yang dapat merugikan kesehatan. Beban fisik dan mental perlu diperhitungkan dalam pengaturan panjang shift kerja. Kemudian pada pernyataan “Pertukaran Shift secara mendadak yang diberikan oleh atasan membuat saya merasa keberatan” Diharapkan PT. Tokai Rika Indonesia dapat lebih memprioritaskan waktu istirahat kerja antar shift dikarenakan hal ini sangat penting bagi karyawan untuk memulihkan energi. Selanjutnya pada pernyataan “Waktu istirahat yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan

- karyawan” Diharapkan perusahaan dapat memberikan waktu istirahat yang cukup dan memberikan cuti untuk beristirahat.
2. Variabel Kelelahan Kerja (X2) yang harus diperhatikan adalah hampir semua indikator dalam kuesioner dijawab oleh responden dengan kriteria sangat setuju, artinya indikator dari kelelahan kerja harus sangat diperhatikan karena kelelahan merupakan suatu keluhan umum yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk mendesain ulang pekerjaan agar karyawan lebih termudahkan dalam bekerja, meminimalisir gerakan, mengharuskan senam atau peregangan otot bagi setiap karyawan setiap pagi, selalu mengawasi dan mengupayakan agar karyawan terhindar dari kelelahan ini dengan pemberian waktu istirahat yang cukup dan penyegaran dengan memberikan cuti. Penurunan keadaan bisa membuat karyawan menjadi bangkit lagi, selain itu dengan mengadakan kegiatan berwisata berupa family gathering atau kompetisi olahraga seperti sport event setiap satu tahun sekali hal ini dapat menjadikan karyawan lebih bersemangat dan fresh.
 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang harus diperhatikan adalah pernyataan “Pernah datang terlambat ke perusahaan” Diharapkan perusahaan lebih dengan tegas lagi memberitahukan bahwa peraturan kehadiran karyawan itu sangat penting. Ini disebabkan karena hadir tidaknya karyawan akan berpengaruh pada perusahaan. Karyawan yang sering datang terlambat atau tidak disiplin, akan membuat perusahaan tidak bisa mencapai performa terbaiknya target produksi yang telah ditentukan tentunya akan sulit untuk tercapai. Disarankan perusahaan memberikan sanksi khusus bagi karyawan yang kerap datang terlambat, melaksanakan penilaian absensi, menaikan insentif sehingga karyawan lebih termotivasi guna hadir diperusahaan tepat waktu.
 4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan Shift Kerja, Kelelahan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Penelitian yang berbeda dengan instrumen atau pertanyaan dalam kuesioner penelitian lainnya.

REFERENSI

- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 11–20.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Artadi, F. F. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari. *Jurnal Economica*, 6(1), 37.
- Asriyani, N., & Karimuna, S. R. (2017). Faktor yang berhubungan dengan terjadinya kelelahan kerja pada pekerja PT Kalla Kakao Industri tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Unsyiah*, 2(6).
- Auliya, N. (2017). Pengaruh shift kerja terhadap tingkat kelelahan kerja dan dampaknya terhadap kinerja operator produksi Arv PT Kimia Farma (Persero) Tbk Unit Plant Jakarta. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 2(2), 66–74.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Erlangga.
- Barus, M. A., Sudjana, N., & Sulasmiyati, S. (2017). Penggunaan rasio keuangan untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan (Studi pada PT Astra Otoparts Tbk dan PT Goodyear Indonesia Tbk yang go public di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 154–163.
- Delima, R. H. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja (Studi kasus pada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(2), 230–239.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. United States: Pearson Education.
- Ekaningtyas, S. (2016). Pengaruh sistem shift kerja terhadap stres kerja karyawan bagian operator di SPBU Baratan Jember (Skripsi). Universitas Jember.
- Fatona, L. (2015). Perbedaan tingkat kelelahan antara shift pagi, sore, dan malam pada perawat rawat inap di RS PKU Aisyiyah Boyolali (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Firdaus, H. (2015). Pengaruh shift kerja terhadap kejadian stres kerja pada tenaga kerja di bagian produksi pabrik kelapa sawit PT PN 4 Kebun Pebatu Tebing Tinggi (Skripsi). Universitas Sumatera Utara.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama). Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Keskaf FISIP*, 14(2), 579–592.
- Juliawati, P. (2020). Pengaruh shift kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian gudang PT Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung. *Jurnal*, 6(1).