PENGARUH KERJA SHIFT TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SIGMA AND HEART INDONESIA

Sri Ayu Gerana Wulan^{1*}, Son Haji², Purwanto³

^{1,2,3}Universitas Panca Sakti Bekasi

Email: *wulan.nazwa17@gmail.com, son10haji@gmail.com, purwanto201966@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of shift work on employee effectiveness at PT Sigma And Heart Indonesia. The research employs a quantitative approach using simple linear regression analysis and involves 40 respondents who are shift workers. Data were collected through Likert-scale questionnaires. The results indicate that shift work has a positive and significant influence on work effectiveness. This is evidenced by the regression test results showing a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and a t-statistic of 10.138, which is greater than the t-table value of 2.024, with a regression coefficient of 0.818. Additionally, the coefficient of determination (R^2) is 0.730, indicating that shift work explains 73% of the variance in employee effectiveness, while the remaining 27% is influenced by other factors outside the study. The research also finds that shift work affects four aspects of work effectiveness: work quantity, work quality, timeliness, and independence. Based on the questionnaire responses from shift employees, including those on permanent night shifts, it was observed that they can maintain a good level of productivity. Therefore, the results suggest that when shift work is organized with a proper shift system, well-structured work schedules, fair scheduling, operational support from management, and employees' ability to adapt and sustain performance under varying working conditions, it can support overall employee effectiveness.

Keywords: Work Effectiveness, Employee Performance, Productivity, Linear Regression, Work Shift

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja shift terhadap efektivitas karyawan PT Sigma And Heart Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana dan melibatkan 40 responden karyawan yang menjalani kerja shift. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja shift berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini di buktikan melalui hasil uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 10,138 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,024 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,818. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,730, menunjukkan bahwa kerja shift mampu menjelaskan 73% variasi dalam efektivitas kerja karyawan, Sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Penelitian ini juga menemukan bahwa kerja shift memberikan pengaruh terhadap empat aspek efektivitas kerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dan kemandirian. Berdasarkan hasil kuesioner karyawan yang menjalani sistem kerja shift, termasuk shift malam tetap mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika kerja shift di atur dengan sistem kerja shift yang baik, sitem kerja yang terorganisir, pengaturan jadwal yang adil, dan dukungan operasional dari manajemen, serta sejauh mana karyawan mampu beradaptasi dan mempertahankan kinerjanya dalam kondisi kerja yang bervariasi, maka dapat mendukung efektivitas kerja karyawan secara menyeluruh.

Kata kunci: Efektivitas Kerja, Kinerja Karyawan, Produktivitas, Regresi Linear, Shift Kerja

PENDAHULUAN

Dalam lanskap industri yang semakin kompetitif, efektivitas kerja karyawan menjadi faktor krusial bagi keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan, terutama di sektor

manufaktur yang menuntut produktivitas tinggi. Salah satu strategi operasional yang umum diterapkan untuk menjaga alur produksi berkelanjutan adalah sistem kerja shift. Sistem ini memungkinkan perusahaan beroperasi 24 jam sehari, namun di sisi lain, seringkali menimbulkan tantangan signifikan terkait performa dan kesejahteraan karyawan. Permasalahan ini bukan hanya isu internal perusahaan, tetapi juga menjadi perhatian luas dalam literatur manajemen dan kesehatan kerja (Hasanah et al., 2021; Utomo et al., 2024).

Fenomena yang diamati di PT Sigma And Heart Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur otomotif, mengindikasikan adanya inkonsistensi performa antara karyawan yang bekerja pada shift pagi dan shift malam. Meskipun belum ada data resmi yang dipublikasikan, laporan produksi harian menunjukkan kecenderungan penurunan efektivitas kerja pada shift malam, yang diperkuat oleh pengamatan langsung dan pengakuan dari pimpinan produksi. Hal ini menguatkan dugaan bahwa kerja shift malam, yang sering kali mengganggu ritme sirkadian dan menyebabkan kelelahan serta penurunan konsentrasi, berdampak negatif pada hasil kerja karyawan (Saputra & Astuti, 2023; Lestari et al., 2021).

Permasalahan ini semakin kompleks dengan adanya temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil beragam. Studi oleh Rismayanti Dewi, Purwanti, dan Lestari (2020) menemukan adanya pengaruh negatif antara kerja shift dan efektivitas kerja. Sementara itu, penelitian oleh Ratih, Mulyatini, dan Suhendi (2020) di PT BKS Kota Banjar justru menyimpulkan bahwa pengaruh kerja shift terhadap efektivitas kerja karyawan sangat kecil. Perbedaan hasil ini menciptakan celah penelitian yang menarik untuk dieksplorasi lebih lanjut. Mengapa di beberapa perusahaan kerja shift berdampak buruk, sementara di perusahaan lain tidak? Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh kerja shift tidak bersifat universal, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal perusahaan, seperti manajemen jadwal kerja, lingkungan kerja, dan adaptasi karyawan.

Dengan mempertimbangkan fenomena dan celah penelitian tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengkaji secara objektif dan sistematis pengaruh kerja shift terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Sigma And Heart Indonesia. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan, baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini akan memperkaya literatur yang masih kontradiktif mengenai dampak kerja shift pada efektivitas kerja, dengan menawarkan bukti empiris dari konteks industri

manufaktur di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi PT Sigma And Heart Indonesia untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik dalam mengelola sistem kerja shift, mengoptimalkan sumber daya manusia, dan pada akhirnya, meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan (Fauzi et al., 2023).

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Kerja Shift dan Implikasinya

Kerja shift adalah sistem pembagian waktu kerja yang dirancang untuk memastikan operasional perusahaan berjalan selama 24 jam atau menyesuaikan dengan kebutuhan produksi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, praktik ini merupakan aspek krusial yang berfokus pada penjadwalan waktu kerja karyawan untuk mencapai efisiensi dan kinerja optimal (Dwiputrianti, 2025). Terdapat berbagai jenis kerja shift, seperti shift tetap, shift bergiliran, dan shift fleksibel. Pemilihan jenis shift ini sangat mempengaruhi adaptasi karyawan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Sebuah sistem kerja shift yang dikelola dengan baik dapat mendukung produktivitas perusahaan, namun apabila tidak diatur secara tepat, berpotensi menimbulkan risiko pada kesejahteraan karyawan.

Implementasi kerja shift sering dikaitkan dengan tantangan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Bekerja di luar jam kerja normal dapat mengganggu ritme sirkadian tubuh, yang berpotensi menyebabkan gangguan tidur, peningkatan kelelahan, dan penurunan konsentrasi (Ariska, 2021). Kondisi ini, terutama pada shift malam, dapat berdampak langsung pada performa kerja. Namun, masalah ini tidak bersifat universal. Sebuah studi oleh Mulyatini (2020) menunjukkan bahwa pengaruh kerja shift terhadap efektivitas kerja bisa sangat kecil, mengindikasikan bahwa faktor lain seperti motivasi dan manajemen waktu lebih berperan dominan dalam menentukan hasil kerja. Oleh karena itu, penelitian perlu mempertimbangkan bagaimana pengelolaan kerja shift yang baik dapat meminimalisasi dampak negatif dan bahkan mendorong efektivitas kerja.

Pengelolaan kerja shift yang efektif juga melibatkan penggunaan teknologi dan strategi manajerial yang tepat. Penggunaan perangkat lunak penjadwalan dapat membantu manajer sumber daya manusia dalam membuat rencana shift yang lebih efektif, menyeimbangkan beban kerja, dan meningkatkan kepuasan karyawan (Dwiputrianti, 2025).

Selain itu, kebijakan yang jelas mengenai penjadwalan dan adanya pendidikan serta pelatihan bagi manajer dan karyawan tentang pentingnya pengaturan shift yang ergonomis dapat mengurangi risiko kesehatan dan meningkatkan adaptasi karyawan. Dengan mempertimbangkan semua aspek ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga sehat dan memuaskan bagi karyawan.

Efektivitas Kerja: Definisi dan Indikator Pengukuran

Efektivitas kerja merupakan salah satu indikator kunci keberhasilan individu dan organisasi. Secara konseptual, efektivitas kerja diartikan sebagai tingkat sejauh mana seorang karyawan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya (Robbins dalam Fauzi, 2019). Konsep ini mencakup kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu, dengan hasil yang sesuai dengan target dan perencanaan. Hernawaty (2024) memperkuat pandangan ini, menekankan bahwa efektivitas kerja adalah tentang melakukan pekerjaan yang tepat dan benar untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian, efektivitas kerja tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga dari kualitas dan relevansi pekerjaan terhadap tujuan organisasi.

Berbagai faktor internal dan eksternal mempengaruhi tingkat efektivitas kerja. Faktor internal mencakup karakteristik pekerja seperti kemampuan, pengetahuan, dan motivasi, serta kebijakan dan praktik manajemen yang diterapkan perusahaan. Sementara itu, faktor eksternal meliputi karakteristik lingkungan dan struktur organisasi (Amirudin, 2025). Dalam konteks penelitian ini, efektivitas kerja dioperasionalkan melalui empat indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian. Kualitas kerja merujuk pada ketelitian dan akurasi hasil, kuantitas kerja pada volume output, ketepatan waktu pada kepatuhan terhadap tenggat, dan kemandirian pada kemampuan bekerja tanpa pengawasan berlebihan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu, studi yang dilakukan oleh Barlian (2019) dan Ririn Septiya Ningsih (2023) menunjukkan bahwa faktor manajerial, terutama pengaturan shift kerja dan pengendalian beban kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa perencanaan yang baik dan adil dalam distribusi kerja sangat penting untuk mendorong karyawan bekerja lebih efisien. Dengan mempertimbangkan indikator-indikator tersebut, penelitian ini akan mengukur efektivitas

kerja sebagai hasil dari implementasi sistem kerja shift, untuk melihat secara empiris sejauh mana sistem ini berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian Terdahulu dan Posisi Penelitian

Kajian terhadap penelitian terdahulu menunjukkan adanya temuan yang beragam terkait pengaruh kerja shift terhadap efektivitas kerja. Sebagai contoh, penelitian oleh Rismayanti Dewi et al. (2020) menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan. Hasil ini menyiratkan bahwa kerja shift dapat menimbulkan tantangan bagi performa karyawan, kemungkinan besar karena gangguan kesehatan dan kelelahan yang ditimbulkan oleh perubahan jadwal kerja yang tidak alami. Temuan serupa juga disampaikan oleh Ariska (2021) yang menyoroti dampak kerja shift terhadap perubahan ritme sirkadian tubuh, yang secara tidak langsung dapat memengaruhi kinerja.

Namun, ada juga temuan yang berbeda. Ratih et al. (2020) menunjukkan bahwa pengaruh kerja shift terhadap efektivitas kerja sangatlah kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut mungkin tidak universal dan sangat bergantung pada faktor-faktor lain, seperti budaya kerja, motivasi, dan manajemen internal perusahaan. Temuan ini didukung oleh penelitian Barlian (2019) dan Ririn Septiya Ningsih (2023), yang secara kontras menemukan bahwa kerja shift justru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Mereka berargumen bahwa pengaturan shift kerja yang terencana dan manajemen yang baik memungkinkan karyawan beradaptasi dengan baik, sehingga berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang lebih optimal.

Oleh karena itu, penelitian ini mengambil posisi untuk mengisi celah penelitian (*research gap*) yang ada. Dengan adanya temuan yang kontradiktif, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali hubungan antara kerja shift dan efektivitas kerja dalam konteks spesifik PT Sigma And Heart Indonesia. Keunikan penelitian ini terletak pada pengamatan langsung peneliti sebagai bagian dari karyawan yang terlibat dalam sistem kerja shift, yang memberikan perspektif empiris yang kuat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dengan memperjelas hubungan kedua variabel dalam konteks spesifik perusahaan manufaktur, serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam mengelola jadwal kerja untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal (Sugiyono, 2023). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel secara objektif, sistematis, dan terukur. Pendekatan ini berlandaskan pada filsafat positivisme, di mana data dikumpulkan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi (Sudaryono, 2021). Jenis penelitian asosiatif kausal dipilih secara spesifik untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen (kerja shift) memengaruhi variabel dependen (efektivitas kerja). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjelaskan keberadaan hubungan, tetapi juga mengukur arah dan kekuatan hubungan sebab-akibat tersebut.

Metode survei digunakan sebagai teknik pengumpulan data utama. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari sampel yang representatif dari sebuah populasi, dalam hal ini karyawan PT Sigma And Heart Indonesia, melalui penyebaran kuesioner (Emzir, 2022). Penggunaan kuesioner dianggap paling efektif dan efisien untuk memperoleh data persepsi dan pendapat dari sejumlah responden dalam waktu yang relatif singkat. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, memberikan gambaran empiris yang kuat mengenai pengaruh kerja shift terhadap efektivitas kerja karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT Sigma And Heart Indonesia yang bekerja dengan sistem kerja shift, yang berjumlah 70 orang. Definisi populasi ini didasarkan pada karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu adanya pengalaman langsung dengan sistem kerja shift. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas dan untuk memastikan sampel yang relevan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* (Sugiyono, 2023).

Metode *purposive sampling* memungkinkan peneliti untuk memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan topik penelitian (Sudaryono, 2021). Kriteria responden yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Sigma And Heart Indonesia yang telah bekerja minimal enam bulan, terlibat langsung dalam proses produksi, dan menjalani sistem kerja shift (pagi atau malam). Berdasarkan kriteria ini, sampel penelitian ditetapkan sebanyak 40 responden yang dianggap representatif untuk studi ini. Ukuran sampel ini telah dipertimbangkan cukup untuk analisis statistik regresi sederhana dan memenuhi asumsi yang diperlukan untuk uji statistik.

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari dua variabel: kerja shift (X) dan efektivitas kerja (Y). Masing-masing variabel diukur dengan menggunakan skala Likert dengan 5 tingkatan respons, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator-indikator yang relevan, seperti pola waktu kerja, durasi, perpindahan antar shift, dan tingkat kehadiran untuk variabel kerja shift; serta kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian untuk variabel efektivitas kerja.

Sebelum data dianalisis, instrumen penelitian akan melalui serangkaian pengujian. Uji validitas (Imam Ghozali, 2021) dilakukan untuk memastikan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan kriteria valid jika nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* (Imam Ghozali, 2021) untuk memastikan konsistensi internal instrumen, dengan kriteria reliabel jika nilai $alpha \geq 0,60$. Selanjutnya, data akan dianalisis menggunakan program IBM SPSS versi 25, dengan urutan sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif: Memberikan gambaran umum data.
2. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas (Shapiro-Wilk) dan uji heteroskedastisitas (uji Glejser) untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi asumsi statistik (Imam Ghozali, 2021).
3. Uji Linearitas: Memastikan hubungan antar variabel bersifat linear sebelum melakukan analisis regresi.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana: Menguji arah dan besar pengaruh variabel kerja shift terhadap efektivitas kerja, menggunakan persamaan regresi $Y = a + bX + e$.
5. Uji Hipotesis (Uji t): Menentukan signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial.
6. Koefisien Determinasi (R^2): Mengukur seberapa besar kontribusi variabel kerja shift dalam menjelaskan variasi efektivitas kerja.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini dilaksanakan secara sistematis, dimulai dari perancangan hingga analisis data. Pertama, peneliti menyusun desain penelitian, termasuk operasionalisasi variabel dan instrumen kuesioner. Kedua, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya pada sekelompok responden awal. Ketiga, setelah instrumen dipastikan layak, kuesioner disebarakan kepada 40 responden yang memenuhi kriteria sampel. Proses pengumpulan data primer ini dilakukan secara langsung di PT Sigma And Heart Indonesia selama periode Maret hingga Juni 2025. Terakhir, data yang telah terkumpul diinput dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS versi 25. Seluruh tahapan ini dijalankan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian secara komprehensif.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Var X

Pernyataan	Koefisien korelasi (R hitung)	Nilai R tabel n = 30	Signifikansi	Kesimpulan
X1	0,736	0,361	0,000	Valid
X2	0,786	0,361	0,000	Valid
X3	0,524	0,361	0,003	Valid
X4	0,570	0,361	0,001	Valid
X5	0,526	0,361	0,003	Valid
X6	0,467	0,361	0,009	Valid
X7	0,384	0,361	0,036	Valid
X8	0,570	0,361	0,001	Valid

Berdasarkan tabel di atas yang bersumber dari data olahan SPSS 25, diketahui bahwa seluruh pertanyaan (X1 sampai X8) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361 (dengan $N = 30$ pada taraf signifikansi 5%). Selain itu, nilai signifikansi juga berada di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut. Selanjutnya, dilakukan uji validitas variabel Y yaitu efektivitas kerja. Hasil analisis menggunakan program SPSS versi 25 beserta nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y

Pernyataan	Koefisien korelasi (R hitung)	Nilai R tabel $n = 30$	Signifikansi	Kesimpulan
Y1	0,798	0,361	0,000	Valid
Y2	0,858	0,361	0,000	Valid
Y3	0,738	0,361	0,000	Valid
Y4	0,798	0,361	0,000	Valid
Y5	0,573	0,361	0,001	Valid
Y6	0,547	0,361	0,002	Valid
Y7	0,858	0,361	0,000	Valid
Y8	0,858	0,361	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas yang bersumber dari data olahan SPSS 25, diketahui bahwa seluruh pertanyaan (Y1 sampai Y8) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,361 (dengan $N = 30$ pada taraf signifikansi 5%). Selain itu, seluruh nilai signifikansi juga berada di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Butir pertanyaan	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Kesimpulan
Kerja Shift (X)	8	0,687	0,60	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	8	0,837	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh minimal mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kerja shift dan efektivitas kerja karyawan memiliki nilai lebih besar dari 0,60, yaitu masing-masing sebesar 0,687 dan 0,837. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel, sehingga kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

3. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	Statistik	Df	Sig. (p-value)
Kerja shift	0,974	40	0,374
Efektivitas kerja	0,968	40	0,319

Berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Shapiro Wilk untuk variabel penerapan quality control (X) sebesar $0,168 > 0,05$, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,376 > 0,05$, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel pada penelitian ini, yaitu penerapan quality control (X) dan kinerja karyawan (Y) memenuhi asumsi normalitas berdasarkan uji Shapiro Wilk.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Koefisien (B)	T hitung	Sig. (p-value)	Keterangan
Kerja Shift	-0,031	-0,548	0,587	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser, di mana nilai absolut residual (ABS_RES) dijadikan variabel dependen dan kerja shift sebagai variabel independen. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada variabel kerja shift sebesar 0,587, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dengan variabel kerja shift. Artinya, varians residual bersifat konstan (*homoskedastis*), sehingga model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu bebas dari heteroskedastisitas.

5. Uji Linearitas

Tabel 6. Uji Linearitas

Komponen	Nilai Signifikansi (Sig.)	Kriteria pengambilan keputusan	Hasil Interpretasi
Linearity	0,000	Sig. <0,05 -> Hubungan linear	Hubungan linear
Deviation from linearity	0,628	Sig. >0,05 -> Tidak ada penyimpangan dari linear	Tidak ada penyimpangan
Kesimpulan		Jika kedua syarat terpenuhi	Hubungan antar variabel Linear

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas dengan SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada komponen *Linearity* sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), yang menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Sementara itu, pada komponen *Deviation from Linearity* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,628. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas.

6. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 7. Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien regresi (B)	Std. Error
Konstanta	5.679	2.625
Kerja shift	0,818	0,081

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear sederhana yang mencerminkan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y=5,679+0,818X+eY = 5,679 + 0,818X + eY=5,679+0,818X+e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa ketika tidak terdapat pengaruh dari kerja shift ($X = 0$), maka nilai efektivitas kerja karyawan sebesar 5,679. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel kerja shift sebesar 0,818, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada kerja shift akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,818, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa semakin baik atau sesuai sistem kerja shift yang diterapkan, maka efektivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

7. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Deteminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,854	0,730	0,723	98,106

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R Square sebesar 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa 73% variasi perubahan pada variabel efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kerja shift, sedangkan sisanya

sebesar 27% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, pengalaman, dan faktor lainnya. Nilai R sebesar 0,854 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel kerja shift dengan efektivitas kerja. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,723 digunakan untuk menyesuaikan nilai R Square terhadap jumlah variabel bebas. Karena penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, nilai Adjusted R Square tidak berbeda jauh dari R Square.

8. Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	B	Std.error	T	Sig.	Keterangan
Konstanta	5,679	2,625	2,163	0,037	Signifikan
Kerja Shift	0,818	0,081	10,138	0,000	Signifikan ($p < 0,05$)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel kerja shift memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Selain itu, nilai t hitung sebesar 10,138 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,024 (lihat lampiran tabel). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kerja shift berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,818. Hal ini menegaskan bahwa variabel kerja shift secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

9. Pembahasan Hasil Penelitian

Bagian ini menyajikan interpretasi mendalam dari hasil analisis data, menghubungkannya dengan kerangka teoretis, penelitian terdahulu, dan kondisi empiris di lapangan. Hasil penelitian ini dianalisis menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh kerja shift terhadap efektivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kerja Shift terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa kerja shift memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Sigma And Heart Indonesia. Temuan ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,818, yang

mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam pengelolaan kerja shift akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Dukungan statistik untuk temuan ini sangat kuat. Uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 10,138, yang jauh lebih besar dari t-tabel sebesar 2,024. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh kerja shift terhadap efektivitas kerja tidak terjadi secara kebetulan, melainkan signifikan secara statistik. Lebih lanjut, uji F juga memperkuat temuan ini dengan nilai F-hitung sebesar 102,785 dan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi pengaruh kerja shift.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Dwiputrianti (2025) yang menegaskan bahwa pengaturan kerja shift adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang dapat mendukung efisiensi dan kinerja. Ketika sistem shift dirancang dengan baik, seperti penjadwalan yang adil, perputaran shift yang teratur, dan dukungan manajerial, efektivitas kerja dapat meningkat. Dengan kata lain, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di PT Sigma And Heart Indonesia, sistem kerja shift tidak hanya berfungsi sebagai solusi operasional, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kinerja.

Kontribusi Kerja Shift terhadap Efektivitas Kerja

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,730 menunjukkan bahwa variabel kerja shift mampu menjelaskan 73% variasi yang terjadi pada efektivitas kerja karyawan. Nilai ini mengindikasikan bahwa kerja shift memiliki peran yang sangat kuat dalam membentuk efektivitas kerja di perusahaan tersebut. Sisa 27% dari variasi efektivitas kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, atau faktor individual lainnya.

Nilai kontribusi yang besar ini mengonfirmasi bahwa pengelolaan sistem kerja shift di PT Sigma And Heart Indonesia sudah berjalan dengan baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ririn Septiya Ningsih (2023) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan antara shift kerja dan efektivitas kerja. Meskipun pada awalnya peneliti, sebagai karyawan, mengamati adanya tantangan dan keluhan terkait kerja shift malam, temuan ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, sistem kerja yang terstruktur dan didukung oleh

manajemen yang baik dapat memitigasi dampak negatif tersebut dan bahkan meningkatkan performa kerja karyawan.

Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini memberikan dinamika yang menarik ketika dibandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu. Meskipun sebagian besar penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rismayanti Dewi et al. (2022) dan Ivana Mei Yulianti et al. (2024), cenderung menemukan pengaruh negatif dari kerja shift terhadap efektivitas kerja, penelitian ini justru menunjukkan hasil sebaliknya. Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui konteks dan karakteristik unik dari PT Sigma And Heart Indonesia, di mana sistem kerja shift, seperti yang dikemukakan oleh Ariska (2021), tampaknya telah berhasil dikelola untuk meminimalkan gangguan ritme sirkadian dan kelelahan.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa pengaruh kerja shift tidak bersifat universal, melainkan sangat bergantung pada strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan. Kontras dengan temuan Rikit R.M. et al. (2020) yang menunjukkan pengaruh sangat kecil (1,18%), hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat (73%), yang mengindikasikan bahwa implementasi kerja shift di PT Sigma And Heart Indonesia jauh lebih optimal dalam mendukung efektivitas kerja dibandingkan studi kasus sebelumnya. Dengan demikian, temuan ini tidak hanya memperkaya literatur, tetapi juga memberikan bukti empiris baru tentang bagaimana pengelolaan yang tepat dapat mengubah sistem kerja shift dari potensi risiko menjadi aset strategis bagi produktivitas perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kerja shift memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Sigma And Heart Indonesia. Temuan ini didukung oleh analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa kerja shift mampu menjelaskan 73% variasi dalam efektivitas kerja karyawan, menandakan kontribusi yang kuat dan substansial dari sistem kerja ini terhadap kinerja individu. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu variabel independen, menyisakan 27% variasi efektivitas kerja yang belum dapat dijelaskan. Oleh karena itu, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menginvestigasi

faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi efektivitas kerja, seperti motivasi, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan. Perluasan ruang lingkup dengan melibatkan sampel yang lebih besar atau studi komparatif di berbagai perusahaan juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kompleks antara kerja shift dan efektivitas kerja di sektor manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin, A. (2025). *Efektivitas Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ariska, D. (2021). Pengaruh Kerja Shift Terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 112–125.
- Barlian, B. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Shift Terhadap Kinerja Karyawan di PT Semen Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 1-15.
- Dwiputrianti, N. M. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Inovasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Emzir, E. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif: Panduan Aplikatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Fauzi, M. Z., Pratama, I. G., & Wibowo, F. S. (2023). Analisis Pengaruh Kerja Shift terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, 6(1), 45-60.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, U., Zulkarnain, H., & Prasetyo, E. (2021). Hubungan Shift Kerja dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kesehatan Lingkungan*, 7(1), 32-41.
- Hernawaty, H. (2024). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lestari, D. F., Hidayat, A. S., & Nugroho, A. (2021). Hubungan Kelelahan Kerja dan Shift Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ergonomi Indonesia*, 14(1), 1-10.
- Mulyatini, N. (2020). Pengaruh Shift Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. BKS di Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 28–37.
- Ningsih, R. S. (2023). Pengaruh Shift Kerja dan Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 89-105.
- Poniah, J. (2020). Pengaruh Shift Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 201-215.
- Ratih, R. M., Mulyatini, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 28–37.
- Rismayanti Dewi, N., Purwanti, Y., & Lestari, N. F. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 45-56.
- Saputra, A. T., & Astuti, R. S. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penurunan Kinerja Karyawan pada Kerja Shift Malam. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 78-90.
- Sudaryono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utomo, B. H., Suryani, T., & Nugroho, W. P. (2024). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kualitas Tidur dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kesehatan*, 9(1), 1-12.
- Yulianti, I. M., Lestari, S., & Emmywati. (2024). Pengaruh Shift Kerja terhadap Tingkat Kelelahan dan Kualitas Tidur pada Karyawan. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 7(1), 56-68.