

## **BAB II**

### **STUDI PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

Deskripsi Konseptual merupakan bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dan membantu pemahaman dalam sebuah penelitian. Bab ini akan membahas tentang uraian teori-teori yang akan digunakan pada variabel penelitian berikut ini :

##### **2.1.1 Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan berarti sebuah prestasi atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (A. . A. P. Mangkunegara 2004)

Sedangkan menurut (Sinambela 2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut (Afandi 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah sebagai hasil pekerjaan atau prestasi kerja, pada kenyataannya kinerja tidak hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, namun juga didalamnya terdapat uraian dari pelaksanaan pekerjaan.

(Azhad, M. Naely, Anwar, Qomariah 2015) Menyatakan kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu . Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”.(Rahadi 2010) Sedangkan kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Seperti yang dikemukakan Rue & Bryan dalam (Tjandra, W. Riawan 2005) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Menurut (Sedarmayanti 2019) kinerja adalah Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi , sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### **2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan**

Menurut (Hasibuan 2005) mengungkapkan bahwa “ Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Siagian 2009)menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi,

lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja komunikasi dan faktor faktor lainnya. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Handoko 2001) Yaitu :

a).Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b). Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja

e) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kemungkinan besar kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal dalam perusahaan antara lain : kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat menjadi optimal.

### 2.1.3 Indikator Kinerja karyawan

Adanya indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka mewujudkan tercapainya suatu tujuan. Menurut (Depitra and Soegoto 2018) kinerja dapat diukur dengan menggunakan empat indicator, berikut indikatornya :

1. *Quantity of work* ( Kuantitas pekerjaan)
2. *Job knowledge* (Pengetahuan pekerjaan)
3. *Quality of work* (Kualitas pekerjaan)
4. *Personal Qualities* (Kualitas pribadi)

Menurut teori (Sedarmayanti 2019) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju. Berdasarkan teori-teori diatas peneliti menetapkan indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja.

Kualitas hasil kerja mengacu pada tingkat kesempurnaan, keakuratan, atau kepuasan yang dicapai dalam suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu ialah kemampuan untuk hadir, memulai, atau menyelesaikan sesuatu dengan waktu yang telah ditentukan.

3. Inisiatif penyelesaian tugas kerja.

Inisiatif penyelesaian tugas kerja ialah sikap proaktif seseorang dalam mengambil tindakan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atau arahan dari pihak lain.

#### 4. Kemampuan

Kemampuan sangat berpengaruh dalam mencapai keberhasilan, baik dalam pekerjaan, pendidikan, maupun kehidupan sehari-hari. Memiliki kemampuan yang baik memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan cepat.

#### 5. Kepuasan.

Kepuasan kerja ialah perasaan positif atau tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya .

#### 6. Komunikasi.

Pentingnya komunikasi sangat besar dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam hubungan pribadi, dunia kerja, maupun dalam masyarakat.

## **2.2 Shift Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Shift Kerja**

Menurut (Suma'mur 2009) menyatakan shift kerja adalah suatu bentuk pembagian waktu kerja bagi pekerja untuk melakukan tugas mereka dan biasanya dibagi menjadi shift pagi, sore, dan malam. Studi yang dilakukan di Amerika dan Eropa menunjukkan bahwa shift kerja mempengaruhi kinerja pekerja, termasuk tingkat kesalahan, ketelitian, dan kecelakaan.(Tayyari F. dan Smith 1997)

Menurut (Ratih, Muliatini, and Suhendi 2020) shift kerja merupakan pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu

oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Menurut (Suma'mur 2013) Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dikerjakan pada waktu pagi, siang, dan malam.

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

### **2.2.2 Faktor- faktor Shift kerja**

Beberapa peneliti melakukan studi tentang shift kerja. (Costa 2003) Mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi kesehatan pekerja dan toleransi shift kerja, seperti interaksi antar individu, kondisi social, dan organisasi kerja dalam menyusun suatu shift kerja.

Beberapa studi mengenai pengaruh shift kerja terhadap kinerja pekerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya juga telah dilakukan. Shift berpengaruh negatif terhadap kemampuan dan kinerja pekerja. (Rouch et al. 2005) Menyatakan bahwa shift kerja dalam waktu lama akan mengganggu *circadian rhythms* yang akan menimbulkan gangguan pada kinerja kognitif. (Tomei, G., Cherubini, E., Ciarrocca, M., Biondi, M., Rosati, M., Tarsitani, L., Capozzella and Monti, C. 2006) Menyatakan bahwa ada kecenderungan meningkatnya kecemasan dan agresivitas pada akhir suatu shift. Aspek demografi seperti umur dan jenis kelamin banyak menyita perhatian peneliti terutama dalam pengaruhnya pada shift

kerja. Membuktikan bahwa walaupun shift berhubungan dengan tidur, mengantuk subyektif, kinerja dan kehidupan sosial, tetapi umur hanya berpengaruh pada perubahan banyaknya tidur, rasa mengantuk subyektif dan kewaspadaan psikomotorik. Tidak ada hubungan langsung antara perbedaan umur dengan rasa mengantuk dan kinerja pada shift malam. (Gustafsson 2002) Menyatakan bahwa berkurangnya kualitas tidur pada pekerja wanita berpengaruh terhadap stress, mudah terinfeksi, ada perubahan *mood* dan *somatic distress*. (Oginska and Pokorski 2006) Menyatakan bahwa wanita membutuhkan waktu tidur lebih lama dari laki-laki. Wanita juga memiliki kecenderungan mudah mengalami kelelahan, perubahan mood dan masalah kognitif, juga diutarakan bahwa umur berbanding terbalik dengan lama waktu tidur.

### **2.2.3 Indikator Shift Kerja**

Beberapa indicator shift kerja menurut (Yani Elviani Lestari, Moh. Bukhori, and Fathorrahman 2020) adalah :

#### 1). Pembagian waktu shift

Pembagian waktu shift yaitu perputaran jam kerja yang dilakukan perusahaan secara cepat atau lambat dengan jangka waktu dua hari hingga satu bulan.

#### 2). Pergantian shift kerja

Pergantian shift kerja yaitu pergantian jam kerja yang diinginkan karyawan dengan mengubah jadwal kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

## **2.3 Lingkungan kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Ariska Damayanti and Iwan Kurniawan Subagja 2023) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Menurut (Sedarmayanti 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

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

Sedangkan menurut (Tonga and Huda 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya

baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Schultz, D., & Schultz 2010) Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

### **2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti 2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

#### 1). Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tak sedap, warna, dan lain-lain

2) Lingkungan kerja nonfisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.3.3 Indikator lingkungan kerja**

Adapun indikator dalam lingkungan kerja menurut (Sunyoto 2015) adalah sebagai berikut:

#### 1). Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi dalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini aada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu: kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik, dan sistem pengupahan yang jelas.

#### 2). Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### 3). Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu yang pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

#### 4). Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaklah diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka dua hal yang harus diperhatikan yaitu: biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

#### 5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama di ruangan yang cukup panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan cara untuk mengatur suhu. Caranya adalah ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau AC dan pemasangan humidifier.

#### 6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

## **2.4 Hubungan antar Variabel**

### **2.4.1 Pengaruh Shift Kerja terhadap kinerja karyawan**

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

Studi yang dilakukan di Amerika dan Eropa menunjukkan bahwa shift kerja mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk tingkat kesalahan, ketelitian, dan kecelakaan.(Tayyari F. dan Smith 1997)

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Fidia Putri & Yupiter Gulo pada tahun (2019) yang menyatakan bahwa shift kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut (Sunyoto 2015) Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.(Sedarmayanti 2018) Lingkungan kerja di perusahaan membutuhkan banyak perhatian dari manajemen perusahaan. Walaupun lingkungan kerja tidak mewakili proses produksi perusahaan, tetapi secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan proses produksi tersebut.

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Rini Rahmawati, Ni Wayan Eka Mitriani, dan Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja pada tahun 2021, yang menyatakan Lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung juga oleh penelitian M Alfi Syahrizal, Arifah Hidayati, dan Janusi Waliamin pada tahun 2023 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Fidia Putri &Yupiter Gulo pada tahun 2019	'Pengaruh shift kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT X'	Penelitian ini dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel shift kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Hadija, Haedar, dan Sari Ratna Dewi (2023)	Pengaruh shift kerja dan stress kerja terhadap kenerja karyawan Alfamidi se Kota Palopo	Penelitian ini dianalisis menggunakan SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	Hasil penelitian ini adalah Hipotesis 1 yang menduga Shift kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel shift kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Hipotesis 2 yang menduga Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja

				berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Fherdy Firmansya, Gusti Adriansyah, dan Moch Anshori. Pada tahun 2022	Analisa pengaruh shift kerja, masa kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas dan kinerja (Studi kasus di PT Supranusa Indogita	Pada penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan survey kuisisioner dan SEM sebagai hasil olah data.	Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa shift kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas namun shift kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada masa kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas.
4.	M Alfi Syahrizal, Arifah Hidayati, dan Janusi Waliamin pada tahun 2023.	Pengaruh Shift Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu	Metode analisis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, determinasi, uji t dan uji F yang diolah dengan menggunakan software IBM SPSS 21	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial, shift kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu. dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Matahari

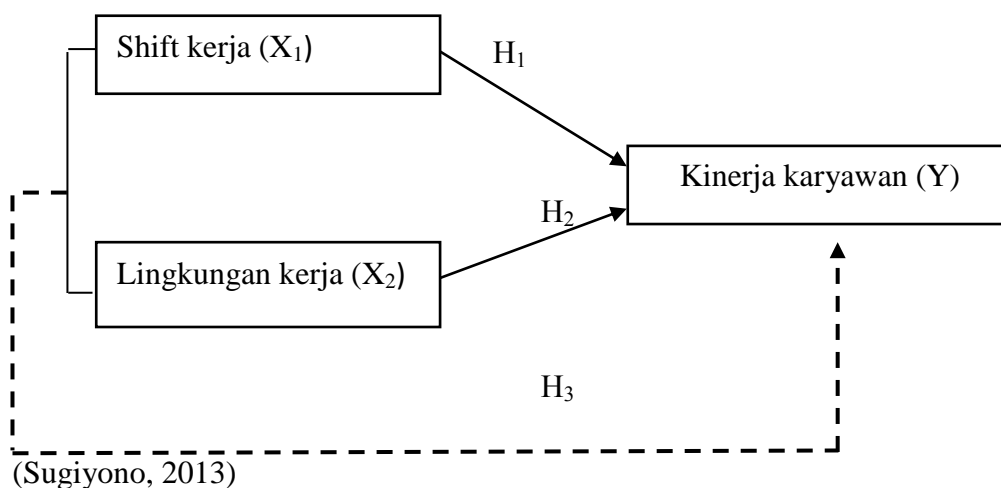
				Departement Store Tbk Kota Bengkulu.. Secara simultan, shift kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu.
5.	Tasya Adelia, Hamid Halin, dan Emilda pada tahun 2024(Adelia, Hamid Halin, and Emilda 2024)	Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang	Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	Hasil penelitian menyampaikan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang..
6.	Rini Rahmawati, Ni Wayan Eka Mitriani, dan Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja pada tahun 2021.	Pengaruh lingkungan kerja, Stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomaret CO cabang Nangka	Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomaret CO cabang Nangka

## 2.6 Kerangka Analisis

Kerangka penelitian dalam hal ini adalah penjelasan sementara atas gejala-gejala yang menjadi suatu obyek permasalahan. Kriteria utama untuk menjadi suatu kerangka pemikiran dapat meyakinkan sesama ilmuwan adalah alur-alur pikiran yang logis guna membangun suatu kerangka berpikir yang menghasilkan kesimpulan berupa hipotesis. (Prof. Dr. Sugiyono 2013)

Berdasarkan kajian teoritis antar variabel maka dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Analisis**



Keterangan :

$X_1$  : Shift Kerja

$X_2$  : Lingkungan Kerja

$Y$  : Kinerja Karyawan

—→ : Pengaruh secara parsial

- - ► : Pengaruh secara simultan

## 2.7 Definisi Oprasional

Variabel pada penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulnya.(Sugiyono 2017a) Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Shift kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Lebih jelasnya sebagai berikut:

### 2.7.1 Variabel bebas (*independent variable*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*). (Sugiyono 2017) Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Shift Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2).

### 2.7.2 Variabel terikat (*dependent variable*)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono 2017b) Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 2.2**  
**Oprasional Variabel**

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Pengukuran
(Y) Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu	1. Kualitas hasil kerja. 2. Ketepatan waktu. 3. Inisiatif penyelesaian	Likert

	perusahaan PT Maju Tambak Sumur sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal.	tugas kerja. 4.Kemampuan 5.Kepuasan. 6.Komunikasi.  Menurut teori Sedarmayanti (2009)	
(X1) Shift Kerja	Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan PT Maju Tambak Sumur dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam.	1.Pembagian waktu shift 2.Pergantian shift kerja.  menurut Lestari dkk (2020).	Likert
(X2) Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada diperusahaan PT Maju Tambak Sumur yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	1). Hubungan karyawan 2). Tingkat kebisingan 3). Peraturan kerja 4).Penerangan 5) Sirkulasi udara 6) Keamanan  menurut Sunyoto (2012:44)	Likert

## **2.8 Hipotesis**

Menurut (Prof.Dr. Sugiyono 2013) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan teori dan kerangka analisis tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Diduga Shift kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT

Maju Tambak Sumur desa Genting Juar

H2 : Diduga Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar

H3 : Diduga Shift kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan PT Maju Tambak Sumur desa Genting Juar