

Pengaruh *Shift* Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Diamindo Megah Kota Tangerang

Yuni Windyarti ¹, Henny Amanniah ²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

windyarti1206@gmail.com¹, henny.hah@bsi.ac.id²

Submit:
03-10-2026

Revisi:
09-10-2026

Terima
10-10-2026

Terbit Online:
15-10-2026

ABSTRAKSI

Abstraksi - Kinerja karyawan merupakan indikator penting keberhasilan perusahaan manufaktur dalam mencapai target produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Diamindo Megah Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal dan pendekatan cross sectional. Populasi berjumlah 45 karyawan bagian produksi dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *shift* kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $0,406 < t$ tabel $2,018$ dan signifikansi $0,687 > 0,05$. Stres kerja juga tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung $-1,144 < t$ tabel $2,018$ dan signifikansi $0,259 > 0,05$. Secara simultan, *shift* kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung $0,818 < F$ tabel $3,22$ dan signifikansi $0,448 > 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,037$ menunjukkan bahwa kedua variabel hanya menjelaskan $3,7\%$ variasi kinerja karyawan, sedangkan $96,3\%$ dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *shift* kerja, stres kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Abstracts - Employee performance is an important indicator of a manufacturing company's success in achieving its production targets. This study aims to determine the effect of work shifts and work stress on employee performance at PT Diamindo Megah, Tangerang City, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative method with a causal design and a cross-sectional approach. The population consisted of 45 production employees, all of whom were used as the sample through saturated sampling. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation, and were analyzed using validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the t -test, the F -test, and the coefficient of determination. The results show that, partially, work shifts do not have a significant effect on employee performance, with a t -value of $0.406 < t$ -table value of 2.018 and a significance value of $0.687 > 0.05$. Work stress also does not have a significant effect, with a t -value of $-1.144 < t$ -table value of 2.018 and a significance value of $0.259 > 0.05$. Simultaneously, work shifts and work stress do not have a significant effect on employee performance, with an F -value of $0.818 < F$ -table value of 3.22 and a significance value of $0.448 > 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.037 indicates that the two variables explain only 3.7% of the variation in employee performance, while the remaining 96.3% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: work shift, work stress, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan industri. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tercermin dari kinerja karyawan, yaitu

hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar dan target yang ditetapkan, yang dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

PT Diamindo Megah merupakan perusahaan manufaktur peralatan rumah tangga berbahan plastik, seperti toples, lemari plastik, ember, dan keranjang, yang berdiri sejak tahun 1979 dan berlokasi di Kota Tangerang. Untuk menjaga kelangsungan produksi,



perusahaan menerapkan tiga *shift* kerja, yaitu *shift* 1 (07.00–15.00), *shift* 2 (15.00–23.00), dan *shift* 3 (23.00–07.00). Namun, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1, selama periode November 2025–April 2026 target produksi sebesar 45.000 unit per bulan hanya tercapai pada Januari 2026, yaitu sebanyak 45.550 unit. Produksi *shift* 3 juga selalu menjadi yang terendah dibandingkan *shift* 1 dan *shift* 2.

Tabel 1. Pencapaian Produksi (unit)

Bulan	Shift 1	Shift 2	Shift 3	Total	Target
Nov 2025	15.200	14.950	14.100	44.250	45.000
Des 2025	14.800	14.500	13.950	43.250	45.000
Jan 2026	15.600	15.200	14.750	45.550	45.000
Feb 2026	14.900	14.450	13.800	43.150	45.000
Mar 2026	14.200	13.700	13.300	41.200	45.000
Apr 2026	15.100	14.850	14.200	44.150	45.000

Sumber: (Data produksi PT Diamindo Megah, 2026).

Sistem kerja *shift* membagi waktu kerja karyawan secara bergiliran agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan terus-menerus (Nuraeni et al., 2025). Di sisi lain, sistem ini berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunnya konsentrasi, terutama pada *shift* malam. Hasil observasi dan kuesioner awal menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai waktu istirahat pada setiap *shift* belum cukup dan target pekerjaan sering menimbulkan tekanan. Tekanan tersebut berkaitan dengan stres kerja, yaitu reaksi individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan semangat dan mutu kerja.

Hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan *shift* kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan belum konsisten. (Resdiana & Pratiwi, 2022), Supardi et al. (2025), serta (Risma Pingken Risnani, Gusti Ayu Sugiaty, 2025) menemukan bahwa *shift* kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Azzahra, 2026) menemukan bahwa sistem *shift* kerja tidak berpengaruh signifikan dan (Angel Valencia, 2024) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Inkonsistensi tersebut mendorong dilakukannya penelitian ini untuk menguji pengaruh *shift* kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian produksi PT Diamindo Megah Kota Tangerang.

Hipotesis penelitian: H1: *Shift* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H3: *Shift* kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal (*causal research*) dan pendekatan *cross sectional*, yaitu pengumpulan data pada waktu tertentu tanpa pengamatan berulang terhadap responden (Sofya et al., 2024). Data

dikumpulkan selama April–Juni 2026 di PT Diamindo Megah Kota Tangerang.

Desain kausal digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat antarvariabel, yaitu apakah perubahan pada variabel penyebab diikuti oleh perubahan pada variabel akibat. Dalam penelitian ini, *shift* kerja (X1) dan stres kerja (X2) diposisikan sebagai variabel penyebab, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel akibat. Kesimpulan sebab akibat ditarik berdasarkan hasil uji hipotesis pada taraf signifikansi 5%: apabila nilai signifikansi < 0,05, disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel penyebab terhadap kinerja karyawan, sedangkan apabila nilai signifikansi > 0,05, tidak terdapat bukti pengaruh yang signifikan. Karena data dikumpulkan pada satu waktu tanpa perlakuan eksperimen, kesimpulan sebab akibat tersebut bersifat statistik dan berlaku pada kondisi saat penelitian dilakukan.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah 45 karyawan bagian produksi yang bekerja dengan sistem *shift*. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik *nonprobability sampling* berupa *sampling jenuh*, sehingga jumlah responden sebanyak 45 orang.

2.3 Variabel dan Pengumpulan Data

Penelitian ini memiliki dua variabel bebas, yaitu *shift* kerja (X1) dan stres kerja (X2), serta satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). *Shift* kerja diukur melalui dimensi struktur waktu kerja, pola rotasi *shift*, dan *recovery time* (Salfa Mei Dianawati et al., 2023). Stres kerja diukur melalui dimensi gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku (Saragih & Siahaan, 2022). Kinerja karyawan diukur melalui dimensi hasil kerja, proses kerja, dan sikap kerja (muhammad saing, 2023).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin yang terdiri atas 12 pernyataan untuk setiap variabel (36 pernyataan), dengan pembobotan terbalik untuk pernyataan bernada negatif. Data pendukung diperoleh melalui observasi terhadap pelaksanaan *shift* dan kondisi kerja, serta dokumentasi berupa data pencapaian produksi.

2.4 Teknik Analisis Data

Kualitas instrumen diuji dengan uji validitas menggunakan korelasi Pearson *product moment* (item valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ 0,294 untuk $n = 45$ pada taraf 5%) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (reliabel apabila $\alpha > 0,60$) (Utami, 2023). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dengan Shapiro-Wilk, histogram, dan Q-Q plot (Quraisy, 2022), uji multikolinearitas berdasarkan nilai *tolerance* > 0,10 dan $VIF < 10$ (Muhammad Rizky Ramadhan & Natal Indra, 2024), serta uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser dan *scatter plot*. Pengaruh variabel dianalisis dengan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, diuji secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) pada

taraf signifikansi 5%, serta diukur kontribusinya melalui koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden dan Deskripsi Data

Responden berjumlah 45 karyawan, terdiri atas 25 perempuan (55,6%) dan 20 laki-laki (44,4%). Berdasarkan usia, kelompok 20–30 tahun paling banyak (25 responden; 55,6%), diikuti kelompok 31–40 tahun dan di atas 40 tahun masing-masing 7 responden (15,6%), serta di bawah 20 tahun sebanyak 6 responden (13,3%).

Skor rata-rata pernyataan *shift* kerja berkisar 3,44–3,80. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa perusahaan jarang mengubah jadwal *shift* (3,80), sedangkan terendah pada pernyataan bahwa jadwal *shift* yang teratur membantu mengatur waktu pribadi (3,44). Skor rata-rata pernyataan kinerja karyawan berkisar 3,37–3,71, tertinggi pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target (3,71) dan terendah pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tanpa mengabaikan kualitas (3,37). Adapun skor rata-rata pernyataan stres kerja berkisar 2,57–3,04.

3.2 Uji Kualitas Data

Seluruh 36 pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung (0,517–0,858) lebih besar dari r tabel 0,294 dengan signifikansi 0,000. Ketiga variabel juga reliabel karena nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60 (Tabel 2).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	r hitung	Cronbach's α	Ket.
Shift Kerja (X1)	0,517–0,770	0,881	Valid, reliabel
Stres Kerja (X2)	0,713–0,858	0,941	Valid, reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,584–0,751	0,897	Valid, reliabel

Sumber: (Output SPSS diolah, 2026). r tabel = 0,294.

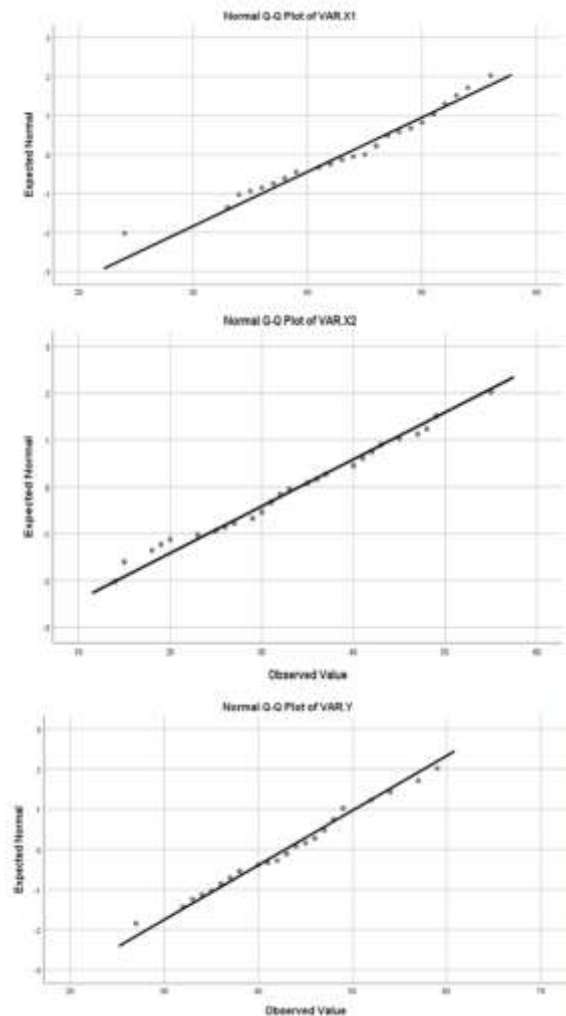
3.3 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik pada Tabel 3 menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, bebas multikolinearitas, dan bebas heteroskedastisitas. Histogram membentuk pola menyerupai lonceng dan titik pada Q-Q plot (Gambar 1) mengikuti garis diagonal, sedangkan titik pada *scatter plot* (Gambar 2) menyebar acak tanpa pola tertentu, sehingga model layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Kesimpulan
Normalitas (Shapiro-Wilk)	Sig. X1 = 0,161; X2 = 0,519; Y = 0,634 ($> 0,05$)	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,980 ($> 0,10$); VIF = 1,02 (< 10)	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. X1 = 0,483; X2 = 0,822 ($> 0,05$)	Tidak terjadi heteroskedastisitas

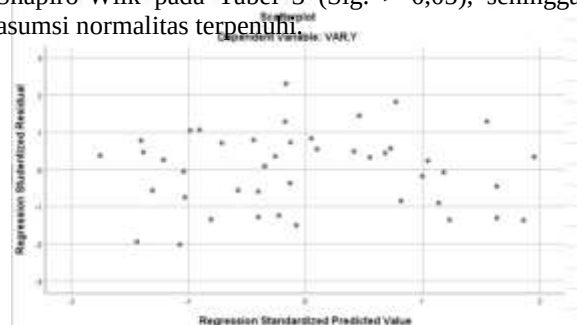
Sumber: (Output SPSS diolah, 2026).



Gambar 1. Q-Q Plot Variabel X1, X2, dan Y

Sumber: (Output SPSS diolah, 2026).

Gambar 1 memperlihatkan Q-Q plot untuk *shift* kerja (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Data dinyatakan berdistribusi normal apabila titik-titik menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Pada ketiga variabel, titik-titik berada dekat dengan garis diagonal tanpa pola melengkung. Stres kerja (X2) menunjukkan kesesuaian terbaik karena titik-titiknya menempel rapat pada garis, sedangkan *shift* kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) hanya memiliki sedikit penyimpangan pada titik di ujung bawah yang diduga pencilan ringan dan tidak mengubah pola secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan hasil uji Shapiro-Wilk pada Tabel 3 (Sig. $> 0,05$), sehingga asumsi normalitas terpenuhi.



Sumber: (Output SPSS diolah, 2026).

Gambar 2. *Scatter Plot* Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menyajikan *scatter plot* antara nilai prediksi terstandarisasi (ZPRED) pada sumbu X dan residual terstudentisasi (SRESID) pada sumbu Y dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Titik-titik menyebar acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak membentuk pola tertentu seperti menyempit, melebar, atau bergelombang, serta tersebar merata baik pada nilai prediksi rendah maupun tinggi. Kondisi ini menunjukkan varians residual konstan sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas, sejalan dengan hasil uji Glejser pada Tabel 3 (Sig. > 0,05).

3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	44,526	8,304	-	5,362	0,000
Shift Kerja (X1)	0,063	0,156	0,062	0,406	0,687
Stres Kerja (X2)	-0,129	0,113	-0,175	-1,144	0,259

Sumber: (Output SPSS diolah, 2026).

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 44,526 + 0,063X_1 - 0,129X_2$. Konstanta sebesar 44,526 menunjukkan nilai kinerja karyawan apabila *shift* kerja dan stres kerja bernilai nol. Koefisien *shift* kerja sebesar 0,063 bertanda positif, artinya setiap kenaikan satu satuan skor *shift* kerja diikuti kenaikan kinerja sebesar 0,063 satuan dengan asumsi stres kerja tetap. Koefisien stres kerja sebesar -0,129 bertanda negatif, artinya setiap kenaikan satu satuan skor stres kerja diikuti penurunan kinerja sebesar 0,129 satuan dengan asumsi *shift* kerja tetap. Namun, kedua koefisien tersebut tidak signifikan secara statistik.

3.5 Pengujian Hipotesis

Nilai t tabel sebesar 2,018 (df = 42; $\alpha = 0,05$) dan F tabel sebesar 3,22 (df1 = 2; df2 = 42; $\alpha = 0,05$). Sebagaimana disajikan pada Tabel 5, seluruh nilai t hitung dan F hitung lebih kecil dari nilai tabelnya dan seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga ketiga hipotesis ditolak.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t/F hitung	t/F tabel	Sig.	Keputusan
H1: Shift kerja terhadap Kinerja	0,406	2,018	0,687	Ditolak
H2: Stres kerja terhadap Kinerja	-1,144	2,018	0,259	Ditolak
H3: Shift kerja & stres kerja terhadap Kinerja	0,818	3,22	0,448	Ditolak

Sumber: (Output SPSS diolah, 2026).

Hasil uji analisis pada Tabel 5 dijelaskan sebagai berikut. Pertama, pada uji t untuk H1, nilai t hitung *shift* kerja sebesar 0,406 lebih kecil dari t tabel 2,018 dengan nilai signifikansi 0,687 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H0 diterima dan H1 ditolak, artinya *shift* kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang bernilai positif (0,063) belum dapat dianggap sebagai pengaruh nyata karena tidak signifikan secara statistik.

Kedua, pada uji t untuk H2, nilai t hitung stres kerja sebesar -1,144 (nilai mutlak 1,144) lebih kecil dari t tabel 2,018. Keputusan uji didasarkan pada nilai signifikansi 0,259 yang lebih besar dari 0,05, sehingga H0 diterima dan H2 ditolak, artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanda negatif pada t hitung dan koefisien (-0,129) hanya menunjukkan kecenderungan arah, yaitu kinerja cenderung menurun ketika stres kerja meningkat, tetapi kecenderungan tersebut tidak cukup kuat untuk disimpulkan sebagai pengaruh.

Ketiga, pada uji F untuk H3, nilai F hitung sebesar 0,818 lebih kecil dari F tabel 3,22 dengan signifikansi 0,448 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H3 ditolak, artinya *shift* kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga model regresi belum mampu menjelaskan kinerja karyawan secara statistik. Hasil ini konsisten dengan nilai R² yang kecil (0,037) pada Tabel 6.

Berdasarkan seluruh hasil tersebut, dalam desain kausal yang digunakan penelitian ini tidak ditemukan bukti hubungan sebab akibat yang signifikan antara *shift* kerja maupun stres kerja dengan kinerja karyawan PT Diamindo Megah, baik secara parsial maupun simultan.

3.6 Koefisien Determinasi

Tabel 6. Ringkasan Model

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,194	0,037	-0,008	7,378

Sumber: (Output SPSS diolah, 2026).

Nilai R² sebesar 0,037 menunjukkan bahwa *shift* kerja dan stres kerja secara bersama-sama hanya menjelaskan 3,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan 96,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai *adjusted* R² yang negatif (-0,008) menegaskan bahwa daya jelas model sangat terbatas. Secara parsial, kontribusi *shift* kerja sebesar 0,54% dan stres kerja sebesar 3,22%, dengan total 3,76% yang sejalan dengan nilai R².

3.7 Pembahasan

Pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan. *Shift* kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t = 0,406; Sig. 0,687), sehingga H1 ditolak. Hasil ini diduga karena karyawan telah terbiasa dengan sistem *shift* yang berjalan rutin, sehingga mampu menyesuaikan pola kerja, waktu istirahat, dan aktivitas pribadi dengan jadwal yang ada. Dukungan terhadap dugaan ini terlihat dari persepsi responden bahwa jadwal *shift* jarang berubah (rata-rata 3,80). Temuan ini sejalan dengan (Azzahra, 2026) yang melaporkan bahwa sistem *shift* kerja belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, tetapi berbeda dengan Resdiana dan Pratiwi (2022) serta (Risma Pingken Risnani, Gusti Ayu Sugianti, 2025) yang menemukan pengaruh signifikan. Data produksi memang memperlihatkan output *shift* 3

yang selalu terendah, namun perbedaan tersebut tidak diuji secara statistik dalam penelitian ini.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = -1,144$; Sig. 0,259), sehingga H2 ditolak. Hal ini diduga karena tingkat stres yang dialami karyawan belum cukup tinggi untuk mengganggu penyelesaian pekerjaan, dan karyawan telah memiliki cara menghadapi tekanan, seperti mengatur waktu, menentukan prioritas, dan berkomunikasi dengan rekan kerja. Temuan ini sejalan dengan (Angel Valencia, 2024) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan (Risma Pingken Risnani, Gusti Ayu Sugiati, 2025) yang menemukan pengaruh negatif yang signifikan.

Pengaruh shift kerja dan stres kerja secara simultan. Hasil uji F (F hitung 0,818 < F tabel 3,22; Sig. 0,448) menunjukkan bahwa *shift* kerja dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 ditolak. Hasil ini berbeda dengan (Resdiana & Pratiwi, 2022), Irma et al. (2022), serta Supardi et al. (2025) yang melaporkan pengaruh simultan yang signifikan. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik objek penelitian, jumlah sampel yang relatif kecil (45 responden), serta faktor lain di luar model, seperti motivasi, kemampuan, pengalaman, dan kedisiplinan karyawan. Hasil ini tidak berarti kedua variabel sama sekali tidak berhubungan dengan kinerja, melainkan bahwa pada penelitian ini pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Shift* kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Diamindo Megah Kota Tangerang (t hitung $0,406 < t$ tabel 2,018; Sig. 0,687 > 0,05).
2. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung $-1,144 < t$ tabel 2,018; Sig. 0,259 > 0,05).
3. *Shift* kerja dan Stres kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 0,818 < F tabel 3,22; Sig. 0,448 > 0,05). Koefisien determinasi sebesar 3,7% menunjukkan bahwa 96,3% kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.
1. Saran bagi perusahaan adalah tetap memperhatikan pengelolaan sistem kerja *shift*, khususnya *shift* malam yang menghasilkan output terendah, dengan mengevaluasi pola rotasi *shift*, waktu istirahat, dan kondisi lingkungan kerja, serta tetap memperhatikan tingkat stres karyawan melalui program kesejahteraan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel bebas lain yang relevan, memperluas jumlah sampel dan objek

penelitian, serta memastikan konsistensi arah pembobotan skala Likert pada seluruh pernyataan kuesioner.

REFERENSI

- Azzahra, S. N. (2026). Pengaruh sistem kerja *shift* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. TACI (TD Automotive Compressor Indonesia). 4(2), 1–17.
- Dianawati, S. M., Sulandari, L., Handajani, S., & Purwidiani, N. (2023). Analisis penerapan *shift* kerja karyawan pada main kitchen Best Western Papilio Hotel Surabaya. *Journal of Creative Student Research*, 1(4), 395–407. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i4.2326>
- Irma, Akbar, A., & Kurniawan, A. W. (2022). Pengaruh *shift* kerja dan stress kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. *JEBM: Jurnal Manajemen*, 14(3), 537–543. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i3.11445>
- Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). Teknik analisis data uji normalitas. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1377–1384.
- Nuraeni, S., Ismuni, M., & Santoso, A. (2025). Pengaruh *shift* kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT Elastomix Indonesia. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(2), 1699–1706. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i2.15115>
- Quraissy, A. (2022). Normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro-Wilk. *J-HEST Journal of Health Education Economics Science and Technology*, 3(1), 7–11.
- Ramadhan, M. R., & Indra, N. (2024). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoguna Utama. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(3), 97–104. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i3.3273>
- Resdiana, E., & Pratiwi, L. I. (2022). Pengaruh *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik Unit SA IIIB. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Kreatif*, 7(1), 56–62.
- Risnani, R. P., Sugiati, G. A., & Sumartini, A. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja non-fisik, *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar. *Warmadewa Management and Business Journal*, 7(2), 40–47.
- Saing, M. (2023). *Pengaruh sistem kerja shift (3 group) terhadap motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Prima Alam Gemilang di Bombana Sulawesi Tenggara*. Universitas Hasanuddin Makassar.

- Saragih, S., & Siahaan, E. (2022). Pengaruh stres kerja, efikasi diri dan kreativitas terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih Pematangsiantar. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 90–102. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v6i2.5883>
- Sofya, A., Novita, N. C., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Metode survey: Explanatory survey dan cross sectional dalam penelitian kuantitatif. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(3), 1696–1708. <https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.556>
- Supardi, S., Kasran, M., & Sapar, S. (2025). Hubungan shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus karyawan Alfamidi. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)*, 2(2), 106–116. <https://doi.org/10.61896/jibi.v2i2.85>
- Utami, Y. (2023). Uji validitas dan uji reliabilitas instrument penilaian kinerja dosen. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
- Valencia, A., & Rinamurti, M. (2024). Pengaruh work overload dan stres kerja terhadap kinerja karyawan AUTO2000. 5(1), 74–86.