

PENGARUH *SHIFT* KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Suatu Studi Pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar)

Rikit Mala Ratih¹, Nurdiana Mulyatini², Roni Marsiana Suhendi³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

Rikitmalaratih20@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1). Bagaimana *shift* kerja di PT. BKS Kota Banjar, Bagaimana efektivitas kerja pegawai di PT. BKS Kota Banjar, Bagaimana pengaruh *shift* kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. BKS Kota Banjar. Adapun tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui bagaimana proses *shift* kerja di PT. BKS Kota Banjar,. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas kerja pegawai di PT. BKS Kota Banjar, Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *shift* kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. BKS Kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yakni metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar yaitu sebanyak 1317 pegawai, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 93 pegawai. Untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t). Sedangkan untuk pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa *shift* kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar dengan besarnya pengaruh 1,18% dan sisanya sebesar 98,82% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Diharapkan PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar menambah waktu *shift* kerja menjadi tiga *shift* dan mengurangi jam kerja menjadi delapan jam kerja agar tidak ada karyawan yang mengalami kecelakaan saat bekerja, dan mempertahankan peraturan perusahaan dan efektivitas kerja pegawai dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan dan karyawan yang tidak datang tepat waktu.

Kata Kunci: *Shift* Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi memberikan manfaat dan kemudahan pada tenaga manusia, tetapi di lain pihak menimbulkan masalah-masalah yang membutuhkan perhatian khusus. Hal tersebut mendorong manusia mengerahkan segenap potensi untuk mengembangkan diri dan memanfaatkan fasilitas serta sumber daya yang ada, sehingga dapat mencukupi kebutuhan hidup baik secara fisik maupun psikis dalam bekerja. Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bermacam-macam, berkembang dan berubah-ubah, bahkan sering kali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapai dan orang berharap aktivitas kerja yang dilakukannya akan merubah suatu keadaan yang lebih memuaskan dari sebelumnya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari sebuah lingkungan manajemen maka pengertian Manajemen Sumber

Daya Manusia itu dapat disimpulkan sebagai berikut; manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Departemen SDM dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya: modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi atau perlakuan supervisor terhadap karyawan. Terkait dengan tugas pokok dari manajemen SDM, pengelolaan SDM, pengelolaan SDM dalam perusahaan tentu mengikuti model dan proses MSDM. Beberapa persoalan penting yang akan dibahas dalam kaitannya dengan proses manajemen sumber daya manusia itu menyangkut: a) penarikan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola perencanaan, rekrutmen, dan seleksi tenaga kerja, b) mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola orientasi, pelatihan dan pengembangan, serta perencanaan dan pengembangan karir pegawai, c) mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola penahanan dan pergantian, penilaian kinerja, kompensasi dan benefit, hubungan tenaga kerja dan manajemen.

Penggunaan sumber daya secara optimal dalam rangka meningkatkan produksi dituntut oleh dunia industri sejak beberapa tahun yang lalu. Hal ini memberikan konsekuensi terhadap perpanjangan jam kerja pekerja dan salah satunya adalah dengan memperkerjakan pekerja melampaui waktu yang telah ditetapkan dan atau memberlakukan *shift* kerja. *Shift* kerja merupakan pilihan dalam cara pengorganisasian kerja yang tercipta karena adanya keinginan untuk memaksimalkan produktivitas kerja sebagai pemenuhan tuntutan *customer*. Pada saat ini sistem *shift* kerja sudah diaplikasikan secara luas pada berbagai sektor industri manufaktur maupun industri jasa. Keadaan ini selain memberikan keuntungan dari segi ekonomi, dari segi sosial akan tetapi dapat juga berdampak negatif sehingga perlu perhatian. PT. BKS merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur ini menganut sistem dua *shift* yaitu *shift* pagi dan *shift* malam, waktu kerja *shift* pagi dan *shift* malam masing-masing selama 12 jam yang diatur sebagai berikut yaitu *shift* pagi (pukul 07:00 s.d 19:00) dan *shift* malam (pukul 19:00 s.d 07:00). Untuk itu tidak dapat dipungkiri bahwa kelelahan dan keluhan karyawan sangat dipengaruhi oleh pengaturan waktu kerja. Oleh karena itu perlu diketahui seberapa besar tingkat kelelahan secara objektif maupun subjektif.

Adapun untuk standar efektifitas kerja yang baik telah diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera No. 06 Tahun 2005 yang mana di dalam suatu kerja harus mengandung hal berikut : (1) Kejelasan : agar pekerjaan itu dapat efektif kita harus mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban serta tujuan yang jelas dari pekerjaan yang dilakukan. (2) Keamanan : Agar pekerjaan ini efektif, haruslah menciptakan rasa aman, nyaman kepada masyarakat dalam melakukan penyuluhan. (3) Keterbukaan : Bahwa mekanisme pengerjaan dari tugas yang dibebankan diinformasikan secara terbuka, serta mudah dimengerti bagi pihak-pihak yang membutuhkan. (4) Efisien : bahwa menetapkan pola pekerjaan yang tepat pada fungsi dan mekanismenya. (5) Keadaan yang merata : Ruang lingkup pekerjaan seluas mungkin dengan pembagian yang merata, tester, adil tanpa, membedakan status. (6) Ketentuan waktu : Bahwa setiap proses pekerjaan ditentukan waktu proses penyelesaiannya, dan harus sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Sedangkan mengenai Jam Kerja di Indonesia Menurut UU NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Oleh : Muh. Fahrudin, SH : Jam Kerja, waktu Istirahat kerja, waktu lembur diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di beberapa perusahaan, jam kerja,waktu istirahat dan lembur dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Undang-Undang mengenai Jam Kerja, Jam Kerja dalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari.

Tentu dengan adanya peraturan perusahaan yang menganut dua *shift* yaitu *shift* pagi (07:00 – 19:00) dan *shift* malam (19:00 – 07:00), jelas berbeda jauh dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah yang sudah dijelaskan diatas bahwa kewajiban bekerja adalah 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Masalah yang sering dihubungkan dengan *shift* kerja di PT. BKS di Kota Banjar adalah keluhan dan kelelahan yang berkepanjangan yang dapat menjadikan mengakibatkan kelelahan kronis. Kelelahan pada pekerja dapat menurunkan efektivitas kerja pegawai, serta merupakan suatu kondisi yang dapat berakibat kecelakaan. Berikut ini adalah tabel jumlah karyawan pada PT. BKS di Kota Banjar yang mengalami kecelakaan diduga karena kelelahan kerja adalah sebagai berikut:

**LAPORAN KECELAKAAN
PT. BERKAT KARUNIA SURYA (BKS)**

Tabel 1.1

Jumlah Data Karyawan yang Kecelakaan Kerja

Jumlah Karyawan yang Mengalami Kecelakaan Kerja		
No	Jenis Sakit	Jumlah Pasien
1	Kecelakaan Kerja	50
2	Sakit Bukan Kecelakaan Kerja	43
	Total	93

Sumber: PT. BKS (Berkat Karunia Surya)

Dari data diatas bisa dilihat bahwa adanya *shift* kerja dengan dua *shift* dapat mengakibatkan kelelahan kerja yang bisa menyebabkan kecelakaan. Kecelakaan dan kesehatan kerja selalu akan berhubungan dengan kelelahan, *shift* dan waktu kerja. Beberapa penelitian berusaha menerangkan aspek-aspek dari *shift* dan waktu kerja. *Shift* dan kerja malam hari adalah kondisi yang dapat menghambat kemampuan adaptasi pekerja baik dari aspek biologis maupun sosial. *Shift* kerja malam berpengaruh: (1) negatif terhadap kesehatan fisik, mental dan sosial; (2) mengganggu *psychophysiology homeostatis* seperti waktu tidur dan makan; (3) mengurangi kemampuan kerja, dan meningkatnya kesalahan dan kecelakaan; (4) menghambat hubungan sosial dan keluarga; (5) adanya faktor resiko pada saluran pencernaan, sistem syaraf, jantung dan pembuluh darah.

Setelah peneliti survei dan melakukan wawancara dengan kepala personalia di PT. BKS dan melihat dari sisi keefektivitasan kerja pegawai yaitu kurang cukup baik, karena melihat dari ketidakhadiran karyawan dengan alasan hujan dan tidak enak badan menjadi pemicu banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja. Solusi yang dapat peneliti berikan kepada perusahaan agar karyawannya efektif dalam bekerja adalah mengubah pembagian *shift* kerja di PT. BKS itu sendiri. Alasan peneliti meneliti di PT. BKS ini adalah karena peneliti ingin mengetahui bagaimana sistem *Shift* kerja di perusahaan tersebut dan yang peneliti ketahui waktu kerjanya adalah 24jam dan pembagian *Shift* kerjanya hanya dua *shift* dan yang peneliti ketahui juga banyak kecelakaan di perusahaan tersebut. Tenaga kerja dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, tenaga kerja memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta

mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan tenaga kerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

LANDASAN TEORI

Pengertian *Shift* Kerja

Menurut Suma'mur (2013), *shift* kerja merupakan polawaktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja *shift* semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sebagai akibatnya pekerja juga harus bekerja siang dan malam. Hal ini menimbulkan banyak masalah terutama tenaga kerja yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim. Menurut Nurmianto (2004), *shift* kerja berbeda dengan hari kerja biasa, dimana pada hari kerja biasa, pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan *shift* kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari. Biasanya perusahaan yang berjalan secara kontinyu yang menerapkan aturan *shift* kerja ini. Selain itu, masyarakat yang membutuhkan kebutuhan sosial akan pelayanan dengan waktu yang lebih banyak seperti polisi dan rumah sakit juga benar – benar dibutuhkan dalam 24 jam/hari, 7 hari/minggu. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian *shift* kerja adalah pergantian pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam.

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Bungkaes (2013:45) memaparkan bahwa: “Efektivitas adalah hubungan antara *output* dan tujuan. Dalam artian efektivitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat *output*, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam pengertian teoritis atau praktis, tidak ada persetujuan yang universal mengenai apa yang dimaksud dengan “Efektivitas”. Bagaimanapun definis efektivitas berkaitan dengan pendekatan umum. Bila ditelusuri efektivitas berasal dari kata dasar efektif yang artinya : (1)

Ada efeknya (pengaruh, akibatnya, kesannya) seperti : manjur; mujarab; mempan; (2) Penggunaan metode/cara, sasaran/alat dalam melaksanakan aktivitas sehingga berhasil guna (mencapai hasil yang optimal).” Menurut Gibson et.al dalam Bungkaes (2013:46) memaparkan bahwa: Efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka makin lebih efektif dalam menilai mereka. Dengan memahami pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa efektivitas adalah ukuran atau kualitas keberhasilan kerja yang dicapai pegawai. Seseorang pegawai dinyatakan bekerja efektif jika ia mampu mencapai tujuan dengan cara yang lebih baik dari standar yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai di PT. BKS, dan mengetahui berapa tingkat kelelahan karyawan. Keadaan seperti ini juga berdampak negatif sehingga perlu perhatian. Masalah yang sering dihubungkan dengan *shift* kerja adalah keluhan dan kelelahan yang berkepanjangan yang dapat mengakibatkan kelelahan kronis. Kelelahan pada pekerja dapat menurunkan efektivitas kinerja karyawan, serta merupakan suatu kondisi yang dapat berakibat kecelakaan bagi karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2010:38) dikemukakan bahwa operasionalisasi variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Maka berikut adalah variabel-variabel yang diterapkan dalam penelitian, yaitu *Shift* Kerja sebagai variabel bebas (X) dan Efektivitas Kerja sebagai variabel terikat (Y). Untuk lebih rinci mengetahui variabel penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
1. Variabel Bebas <i>Shift</i> Kerja (X)	<i>Shift</i> kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Menurut Suma'mur (2013).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Durasi <i>shift</i> 2. Jumlah pekerjaan atau tim 3. Kecepatan rotasi 4. Arah rotasi <i>shift</i> 5. Waktu istirahat 6. Hari libur 7. Keteraturan jadwal <i>shift</i> <p>Menurut Occupational Safety and Health Branch (2008:4)</p>
2. Variabel Terikat Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumberdaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pemanfaatan waktu 4. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia <p>Menurut Hasibuan (2003:105)</p>

	<p>manusia. Menurut Hasibuan (2003:105).</p>	
--	------------------------------------------------------	--

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. BKS yang berjumlah 1317 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menggunakan rumus slovin menjadi sebanyak 93 orang dari seluruh total karyawan PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian *Shift* Kerja pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar

PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar ini menganut dua *shift* yaitu *shift* pagi (07:00 – 19:00) dan *shift* malam (19:00 – 07:00). Ternyata menuai banyak kritikan tentang sistem dua *shift* tersebut, dan banyak juga yang menyetujui sistem pembagian dua *shift* ini yang bekerja selama 12 jam perhari. Setelah penulis penelitian ke lapangan, ternyata karyawan di PT. BKS memberikan asumsi bahwa sistem dua *shift* ini sangat baik karena melihat dari segi gaji atau upah yang di berikan perusahaan cukup tinggi, dan itu membuat karyawan di PT. BKS menyetujui adanya sistem dua *shift*. Jadi, asumsi tersebut sudah melekat pada para karyawan sehingga karyawan tidak mementingkan dampaknya. Penelitian ini sejalan dengan teori yang di ungkapkan oleh Suma'mur (2013), *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja *shift* semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sebagai akibatnya pekerja juga harus bekerja siang dan malam. Hal ini menimbulkan banyak masalah terutama bagi tenaga kerja yang tidak atau kurang dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim.

Pembahasan Hasil Penelitian Efektivitas Kerja Pegawai pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar

Setelah penulis penelitian ke lapangan dan langsung melakukan wawancara dengan karyawan dan melihat keefektivitasan kerja karyawan nya sangat baik, karena di samping karyawan diharuskan mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dan dalam bekerja harus teliti, perusahaan juga mewajibkan karyawannya datang tepat waktu, karena bila terlambat karyawan akan dikenakan sanksi kerja dalam tiga kali kesalahan, dan itu dikenakan SP1. Jika kesalahan itu terus menerus akan dilakukan SP2 dan yang terkahir SP3, kalau SP3 masih melakukan kesalahan, maka perusahaan akan langsung memberhentikan karyawan tersebut. Dengan demikian bisa dilihat bahwa karyawan PT. BKS di Kota Banjar sangat efektif dalam bekerja karena karyawan yang selalu datang tepat waktu. Penelitian ini sejalan dengan teori yang di ungkapkan oleh Hasibuan (2003), efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumberdaya manusia.

Pembahasan Hasil Penelitian Mengenai Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai regresi sederhana dengan menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1% pada *Shift* Kerja maka akan meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0,216 hasil ini sesuai dengan $Y = 74,90 + 0,216x$. Nilai koefisien determinasi hanya mempengaruhi 1,18% sisanya 98,82% dan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Begitu pula dengan hasil uji hipotesis diketahui t_{tabel} dengan keyakinan 95% dengan standar error 5% dengan $dk = n - 2$ maka $dk = 93 - 2 = 91$ dan diperoleh t_{tabel} sebesar 1,985. Karena t_{hit} sebesar $1,051 <$ dari t_{tabel} maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak maka dengan kata lain tidak berpengaruh. Artinya bahwa *Shift* Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, sesuai dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa semakin meningkatnya *Shift* Kerja maka akan meningkatkan pula efektivitas kerja pegawai namun, *shift* kerja yang terlalu panjang akan mengalami gangguan kesehatan bagi pegawainya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut *Shift* kerja pada perusahaan tersebut menganut dua bagian *shift* kerja, yaitu dengan masing-masing bekerja selama 12 jam, dan mempunyai dua bagian *shift* yaitu *shift* pagi (A) (07:00 – 19:00) dan *shift* malam (B) (19:00 – 07:00). Dalam masing-masing *shift*, perusahaan memberikan kesempatan karyawan istirahat dalam dua waktu, waktu istirahat *shift* A yaitu pada jam 10:00 – 11:00 dan istirahat kedua yaitu jam 12:00 – 13:00. Dan untuk *shift* B ada dua kali istirahat juga, yang pertama jam 12:00 – 01.00 pagi dan istirahat kedua yaitu jam 04:00 – 05:00 untuk melaksanakan ibadah shalat subuh. Dengan adanya jam kerja selama 12 jam, karyawan beranggapan bahwa gaji atau upah yang akan mereka dapatkan itu tinggi, jadi jam kerja dengan 12 jam kerja itu sudah melekat pada diri karyawan di perusahaan tersebut. Efektivitas kerja pegawai dalam perusahaan sangat baik dikarenakan adanya peraturan perusahaan yang mengharuskan pegawainya disiplin, teliti, tanggung jawab dan datang tepat waktu. Dengan adanya kedisiplinan, ketelitian, tanggung jawab, dan datang tepat waktu perusahaan memberikan peraturan yaitu jika ada karyawan yang tidak datang perusahaan juga mewajibkan karyawannya datang tepat waktu, karena bila terlambat karyawan akan dikenakan sanksi kerja dalam tiga kali kesalahan, dan itu dikenakan SP1. Jika kesalahan itu terus menerus akan dilakukan SP2 dan yang terkahir SP3, kalau SP3 masih melakukan kesalahan, maka perusahaan akan langsung memberhentikan karyawan tersebut. Dengan demikian bisa dilihat bahwa karyawan PT. BKS di Kota Banjar sangat efektif dalam bekerja karena karyawan yang selalu datang tepat waktu. *Shift* Kerja (X) tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Artinya bahwa *shift* kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, sesuai dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa semakin meningkatnya *shift* kerja maka akan meningkatkan pula efektivitas kerja pegawai namun, *shift* kerja yang terlalu panjang akan mengalami gangguan kesehatan bagi pegawainya. Sehingga hipotesis yang penulis ajukan ditolak, Karena t_{hit} sebesar $1,051 <$ dari t_{tabel} sebesar 1,985.

Daftar Pustaka

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen: Fungsi-Proses-Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Apriani, F. 2009. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Vol. 16, No. 1, ISSN 0854-3844. Diakses tanggal 14-02-2019
- Bungkaes, H. R *et. al.* 2013. *Hubungan Efektivitas Pengelolaan Program Raskin dengan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Mamahan Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talaud*. Journal "Acta Diurna"
- Ekaningtyas, S.W. 2016. *Pengaruh Sistem Shift Kerja Terhadap Stres Kerja karyawan Bagian Operatur d SPBU Baratan Jember*. Skripsi pada Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
- Emri, I.Y. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai*. Jurnal EMBA. Vol 15. No 8. Diakses tanggal 14-02-2019
- Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT. Elex Media
- Gaffar, H. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makassar*. Skripsi pada Program Studi Manajemen dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar
- Hasibuan. 2012. *"Manajemen SDM"*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jhon. *et. al.* 2006. *Prilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Edisi Ketujuh. Jilid 1. Erlangga.
- Khaerul, Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Kodrat, K. 2011. *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Kelapa Sawit di PT. X Labuhan Batu*. Jurnal Teknik Industri. Vol. 12, No. 2. Diakses pada tanggal 08-02-2019.
- Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan
- Kuswadji, S. 1997. *Pengaturan Tidur Pekerja Shift*. Cermin Dunia Kedokteran. No. 116/1997, 52-48
- Machmud, R. 2013. *Peranan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika (LAPASTIKA) Bollangi Kabupaen Gowa*. Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar. ISSN : 1907-3313 Vol. 9 No. 3. Diakses tanggal 14-02-2019.

- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Masruri. 2014. *Analisis Efektifitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan*. Padang: Akademia Permata
- Nurmianto, E.2004. *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya : Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Guna Widya
- Oey Liang, Lee. 2010. *Pengertian Manajemen*. Yogyakarta: Balai Pembinaan Adminitrasi. UGM
- Purwanto. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ramayuli. 2004. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta. Kalam Mulia
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Cetakan ke-26. Alfabeta, CV
- Suma'mur. 2013. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta. Sagung Seto.
- Suteyo, J. *et. al.* 2012. *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Karyawan Dengan Metode Bourdon Wiersma dan 30 Items Of Rating Scale*. Jurnal Teknologi. Vol. 5, No. 1. Diakses tanggal 14-02-2019.
- Telussa, M. *et. al.* 2013. *Penerapan Analisis Korelasi Parsial Untuk Menentukan Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepegawaian Dengan Efektivitas Kerja Pegawai*. Jurnal Berekang. Vol. 7, No. 1. Diakses tanggal 10-02-2019.
- Yudhaningsih, R. 2011. *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*. Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora. Vol. 11, No. 1. Diakses tanggal 14-02-2019.