

## PENGARUH KERJA SHIFT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. KREASI TUNGGAL MANDIRI

Dian Sudiantini<sup>1</sup>, Aisyha Destirani<sup>2</sup>, Muhammad Walid Alba Its<sup>3</sup>, Rani Anggitasari<sup>4</sup>,  
Aditya Permana<sup>5</sup>, Marcellita Capritalm<sup>6</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : [dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>1</sup>, [aisyhadestirani2004@gmail.com](mailto:aisyhadestirani2004@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[wldalba18@gmail.com](mailto:wldalba18@gmail.com)<sup>3</sup>, [202210325208@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210325208@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>4</sup>,  
[202210325149@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210325149@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>5</sup>, [limmarcellita@gmail.com](mailto:limmarcellita@gmail.com)<sup>6</sup>,

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

### Abstrak

Persaingan bisnis yang kini semakin ketat, pada perusahaan harus memiliki strategi yang baik agar dapat bersaing dengan competitor bisnisnya. Kosekuensinya pada perusahaan harus sistem shift kerja, memberikan motivasi kepada karyawannya serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman karena sebagai salah satu strategi dalam perusahaan agar dapat meningkatkan target dan produktivitas secara maksimal dan efisiensi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari pengaturan kerja shift terhadap tingkat motivasi kerja karyawan di berbagai sector industry. Karyawan yang bekerja dalam shift tertentu cenderung memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda di bandingkan dengan rekan-rekan mereka yang bekerja pada jadwal kerja regular. Beberapa faktor seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, kelelahan dan fleksibilitas jadwal memainkan peran penting dalam memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan.

**Kata kunci:** Shift Kerja, Motivasi Kerja, Karyawan

## PENDAHULUAN

Penelitian mengenai “pengaruh kerja shift terhadap motivasi kerja karyawan” adalah langkah awal yang penting untuk memperkenalkan topik, menguraikan latar belakang, dan menetapkan dasar untuk penelitian tersebut. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan di berbagai sector industry di hadapkan pada tuntutan untuk memaksimalkan produktivitas sumber daya manusia. Salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam mencapai tujuan ini adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang memiliki dampak positif terhadap produktivitas, kinerja, dan retensi karyawan. Karyawan yang bekerja dalam shift tertentu cenderung memiliki motivasi kerja dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang bekerja pada jadwal kerja regular. Beberapa faktor seperti keseimbangan antara kehidupan pribadi, kelelahan dan fleksibilitas jadwal memainkan peran penting dalam memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengusaha dan manajer dalam merancang jadwal kerja yang mempertimbangkan faktor motivasi kerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perlu mempertimbangkan pengaturan kerja shift sebagai salah satu variable yang dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Kerja shift yang di terapkan PT Kreasi Tunggal Mandiri dapat berubah dari waktu ke waktu dan biasa nya dapat bervariasi tergantung peran pekerja dan jenis pekerjaan. Untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat nya lagi tentang shift kerja karyawan PT Kreasi Tunggal Mandiri, di sarankan untuk menghubungi departemen sumber daya manusia dari PT Kreasi Tunggal Mandiri yang telah di sediakan. PT Kreasi Tunggal Mandiri ini merupakan pabrik shock absorber terbesar di Indonesia yang memproduksi shock absorber menggunakan mesin berkualitas tinggi yang memenuhi standar kualitas OEM (Original Equipment Manufactur) perusahaan manufaktur seperti PT Kreasi Tunggal Mandiri memiliki berbagai jadwal kerja shift, termasuk shift pagi, siang, malam dan bahkan ada shift rotasi, terutama yang beroperasi selama 24 jam.

Dampak kerja shift di PT Kreasi Tunggal Mandiri dapat berbeda-beda, bergantung pada cara pengelolaan shift, potensi dampaknya mencakup upah dan pendapatan, dimana karyawan yang bekerja pada malam hari atau akhir pekan menerima gaji tambahan, yang dapat menjadi beban bagi mereka. Keseimbangan

terutama bagi karyawan, terutama yang memiliki jadwal kerja tidak seperti malam hari atau akhir pekan, dapat menjadi tantangan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Ketiga, manajemen risiko dan keselamatan, khususnya PT Kreasi Tunggal Mandiri harus memberikan penantian khusus terhadap masalah ini. Keselamatan dan keamanan, apalagi jika karyawan bekerja pada shift malam, sehingga mempunyai risiko kecelakaan yang tinggi. Terakhir, ada kolaborasi tim dimana perubahan dapat meningkatkan kerja sama tim apalagi jika tim bekerja pada waktu yang berbeda . seseorang karyawan perusahaan mencatat bahwa setiap perusahaan mungkin memiliki kebijakan dan prosedur yang berbeda dalam mengelola shift kerja, oleh karena itu, manajemen yang baik, komunikasi yang baik dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan sangat penting bagi manajer shift kerja di PT Kreasi Tunggal Mandiri.

## LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian shift kerja

Shift kerja adalah penetapan atau perubahan jam kerja dibandingkan jam normal yang terjadi setiap 24 jam. Menurut Suma'mur (2013) dalam Putri, Fidia (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". Dalam satu hari kerja, pekerja yang bekerja dengan sistem shift harus bekerja pada waktu tertentu, misalnya shift pagi, shift malam atau shift bergulir. Shift kerja berbeda dengan hari kerja biasa pekerjaan dilakukan secara rutin pada waktu yang telah di tentukan, sedangkan shift dapat dilakukan berkali-kali untuk memenuhi jadwal 24 jam. Biasanya, perusahaan yang beroperasi terus menerus menerapkan aturan jam kerja ini. Selain itu, masyarakat yang membutuhkan layanan sosial juga membutuhkan waktu yang lebih lama, seperti polisi dan rumah sakit, yang sangat di butuhkan 24/7. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kerja shift adalah perubahan pola waktu kerja yang di berikan suatu perusahaan kepada karyawannya untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan biasanya di bagi menjadi shift pagi, siang dan malam.

## **2. Pengertian dari Motivasi kerja**

Motivasi kerja dapat memberikan intensif bagi seluruh karyawan untuk bekerja menyelesaikan tugasnya. Ketika karyawan memiliki motivasi tinggi, mereka puas dengan pekerjaan mereka dan bersedia bekerja keras yang mengarah pada perkembangan dan pertumbuhan yang lebih besar bagi perusahaan. Motivasi karyawan adalah apa yang dapat dilakukan manajer dan perusahaan untuk meningkatkan perilaku kinerja karyawan. Oleh karena itu, ketika mengelola karyawan, penting untuk memahami perilaku dan situasi kehidupan mereka. Motivasi bekerja sangatlah penting bagi perusahaan karena motivasi memegang peranan penting untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Motivasi kerja, Menurut psikologis seseorang untuk menentukan arah perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha serta ketekunan dalam menghadapi masalah.

Tentang motivasi kerja menurut para ahli, menurut UNO (2012) motivasi kerja merupakan kekuatan internal seseorang yang mempengaruhi arah , intensitas dan ketekunan perilaku orang ketika bekerja. Menurut WIBOWO (2014) motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan mencapai tujuan. Menurut MIFTAHUN DAN SUGIYANTO (2010) motivasi kerja adalah upaya yang dapat menciptakan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku yang sesuai di lingkungan kerja.

## **3. Jenis-jenis motivasi shift kerja karyawan**

Motivasi dalam shift kerja karyawan dapat bervariasi berdasarkan preferensi individu dan situasi kerja.

### **a) motivasi finansial**

Suatu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik, imbalan yang dimaksud sering disebut intensif, banyak macam intensif pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Karyawan termotivasi oleh intensif finansial seperti gaji yang baik, bonus atau intensif pada shift kerja tertentu.

## b) Motivasi pengembangan karir

Karyawan yang memotivasi oleh peluang pengembangan karir, seperti pelatihan tambahan, promosi atau peningkatan kompetensi yang dapat di peroleh dengan bekerja dalam shift tertentu.

Motivasi ini adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan pencapaian yang berkaitan dengan pengembangan, peningkatan, dan kemajuan dalam karir seorang karyawan perusahaan.

## c) Motivasi lingkungan kerja

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja, yang artinya lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik guna meningkatkan kinerja nya. Faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung dan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan dukungan dari atasan dapat menjadi sumber motivasi bagi sebagian karyawan.

## d) Motivasi fleksibilitas

Karyawan mungkin termotivasi oleh fleksibilitas yang di tawarkan oleh shift tertentu, yang memungkinkan mereka menjadwalkan jam kerja sesuai dengan kebutuhan masing-masing fleksibilitas menekankan kemauan dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Hal ini mencakup bagaimana dan kapan pekerjaan itu selesai.

The balance careers menekankan fleksibilitas ini bergantung pada kemampuan beradaptasi seseorang. Untuk menjadi pekerja yang fleksibilitas harus mampu beradaptasi dengan pekerjaan yang di dapatnya. Pekerja dapat beradaptasi dengan tantangan yang di hadapinya sesuai dengan kebutuhan bisnis. Termasuk adaptasi ketika kondisi kerja tidak ideal.

## e) Motivasi pencapaian

Karyawan suatu perusahaan memiliki motivasi lainnya seperti pencapaian selama karyawan itu bekerja, di antara nya dengan mendorong orang tersebut agar giat dan tekun dalam pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki tujuan yang jelas dan dapat di ukur, mereka cenderung termotivasi untuk mencapainya.

Karyawan suatu perusahaan juga di beri tugas –tugas yang menantang dan seringkali memberikan kesempatan untuk mencapai sesuatu yang besar.

**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 motivasi kinerja pegawai di PT. Kreasi Tunggal Mandiri, 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 motivasi 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 Motivasi Kerja sebagai variabel terikat (Y). Untuk lebih rinci mengetahui variabel penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

| Variabel                                 | Konsep Variabel                                                               | Indikator                                       |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <b>1. Variabel Bebas Shift Kerja (X)</b> | Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk | 1. Durasi shift<br>2. Jumlah pekerjaan atau tim |

---

|                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                         | mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Menurut Suma'mur (2013).                                                                                                                                                                                                                                                                             | <ol style="list-style-type: none"><li>3. Kecepatan rotasi</li><li>4. Arah rotasi shift</li><li>5. Waktu istirahat</li><li>6. Hari libur</li><li>7. Keteraturan jadwal shift Menurut Occupational Safety and Health Branch (2008:4)</li></ol> |
| <b>2. Variabel Terikat</b><br><b>Motivasi Kerja (Y)</b> | Motivasi kerja merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan motivasi 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"><li>1. Kualitas kerja</li><li>2. Kuantitas kerja</li><li>3. Pemanfaatan waktu</li><li>4. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2003:105)</li></ol>                                    |

---

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Kreasi Tunggal Mandiri yang berjumlah 1317 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menggunakan rumus slovin menjadi sebanyak 93 orang dari seluruh total karyawan PT. Kreasi Tunggal Mandiri di Kota Bekasi, 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. Kreasi Tunggal Mandiri di Kota Bekasi PT. Kreasi Tunggal Mandiri di Kota Bekasi 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. Kreasi Tunggal Mandiri 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. Kreasi Tunggal Mandiri 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 mesinmesin 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.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai regresi sederhana dengan menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1% pada Shift Kerja maka akan meningkatkan Motivasi 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 ttabel sebesar 1,985. Karena t hit sebesar  $1,051 <$  dari ttabel maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak maka dengan kata lain tidak berpengaruh. Artinya bahwa Shift Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai, sesuai dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa semakin meningkatnya Shift Kerja maka akan meningkatkan pula motivasi 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. Motivasi 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 terakhir SP3, kalau SP3 masih melakukan kesalahan, maka perusahaan akan langsung memberhentikan karyawan tersebut. Dengan demikian bisa dilihat bahwa karyawan PT. Kreasi Tunggal Mandiri di Kota Banjar sangat efektif dalam bekerja karena karyawan yang selalu datang tepat waktu. Shift Kerja (X) tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y). Artinya bahwa shift kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai, sesuai dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa semakin meningkatnya shift kerja maka akan meningkatkan pula motivasi 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 tabel sebesar 1,985.

## DAFTAR PUSTAKA

Adelina Simanjuntak, R., Yusuf, M., & Apriyanto Situmorang, D. (2010). Analisis Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja Mental Dengan Metode Subjective Workload Assessment Technique (Swat). *Jurnal Teknologi*, 3(1), 53–60.

- Erwina, E., Sulpikal, S., Runi, I., Mattayang, B., & Nathaniel, R. (2022). Analisis Peran Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(1), 111. <https://doi.org/10.35914/jemma.v5i1.1102>
- Fatmawati, F. M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 338–346. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.863>
- Firmansyah, F., Adriansyah, G., & Anshori, M. (2022). Analisa Pengaruh Shift Kerja, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Supranusa Indogita). *JISO : Journal of Industrial and Systems Optimization*, 5(1), 33. <https://doi.org/10.51804/jiso.v5i1.33-38>
- Nursasongko, P. (2016). *Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. nestle indofood citarasa indonesia tbk kantor cabang medan.*
- Putri, F., & Gulo, Y. (2019). *PENGARUH SHIFT KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT X* 1) FIDIA PUTRI; 2) YUPITER GULO *Trisakti School of Management* 1). 1–14.
- Ratih, R. M., Muliadini, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 66–77. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/download/2500/3145>
- Simanjuntak, R. A., Yusuf, M., Situmorang, D. A., Industri, J. T., & Industri, F. T. (2010). *ANALISIS PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP BEBAN KERJA MENTAL*. 3, 53–60.