



## **Effect of Shift Work System (3 Groups) on Employee Motivation, Compensation and Performance at PT. Prima Alam Gemilang in Bombana, Southeast Sulawesi**

**Saing<sup>1</sup>, Syamsu Alam<sup>2</sup>, Sumardi<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Magister Management, Faculty of Economics and Business, Hasanuddin University; [muh\\_saing@yahoo.com](mailto:muh_saing@yahoo.com)

<sup>2</sup> Faculty of Economics and Business, Hasanuddin University; [syamsu.alam60@yahoo.com](mailto:syamsu.alam60@yahoo.com)

<sup>3</sup> Faculty of Economics and Business, Hasanuddin University; [sumardi@fe.unhas.ac.id](mailto:sumardi@fe.unhas.ac.id)

### **Abstrak**

Berdasarkan studi kasus pada PT. Prima Alam Gemilang (Pabrik Gula Bombana), kondisi umum kinerja karyawan saat ini belum optimal dalam beberapa hal, antara lain: manajemen waktu kerja yang tidak efisien, dan kualitas SDM yang belum memadai. perlu dilakukan penelitian dengan pendekatan kuantitatif terhadap motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan mengingat adanya manajemen waktu kerja yang berbeda dengan industri sejenis yaitu pembagian group kerja karyawan shift hanya sebanyak 3 (tiga) group. Sehingga waktu istirahat karyawan tidak efektif karena hanya beberapa jam saja pada saat peralihan jadwal shift setiap minggunya walaupun ada system perhitungan lembur otomatis. Berdasarkan uji validitas dan uji realibilitas, dan seterusnya dihasilkan output analisis yang dioleh dengan SPSS yakni bahwa sistem kerja shift (3 Group) berpengaruh langsung dan tidak langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan di PT. Prima Alam Gemilang, Indikator shift kerja rata-rata persepsi responden memberikan penilaian 4,49 (sangat setuju), Indikator Motivasi rata-rata persepsi responden memberikan penilaian 4,5 (sangat setuju), Indikator Kompensasi rata-rata persepsi responden memberikan penilaian 4,63 (sangat setuju), dan Indikator Kinerja Karyawan rata-rata persepsi responden memberikan penilaian 4,45 (sangat setuju). Meskipun Variabel Sistem Kerja Shift (3 Group) mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Prima Alam Gemilang, tetapi untuk operasional jangka panjang perusahaan perlu dievaluasi modelnya menjadi 4 group karena kecenderungan ini hanya bersifat sementara yang banyak dipengaruhi oleh rata-rata umur pekerja masih 20-30 tahun dan status perkawinan pekerja masih lajang/belum menikah yang motivasi terbesarnya adalah fokus pemenuhan kebutuhan fisik.

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

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani masalah-masalah pada lingkup karyawan/pegawai/buruh, manajer serta tenaga kerja lainnya agar dapat menunjang kegiatan organisasi atau perusahaan demi mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Adapun Sasaran utama MSDM adalah mencapai produktivitas organisasi yang maksimal melalui optimalisasi dan efektifitas karyawan dan secara simultan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan dan tim serta memperlakukan seluruh karyawan sebagai sumber daya yang bernilai tinggi bagi organisasi. Oleh karena itu pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, terutama dalam era Globalisasi di mana para pesaing baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri yang ikut serta meramaikan dan berkompetisi untuk memikat minat dan keinginan dari konsumen. Kompetisi yang semakin ketat inilah yang menuntut perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga proses produksi dapat berjalan dengan baik. Proses produksi erat kaitannya dengan produktivitas, di mana produktivitas yang meningkat otomatis diikuti dengan meningkatnya kinerja perusahaan.

Bagian pengelola sumber daya manusia dip perusahaan harus memiliki kemampuan untuk dapat memaksimalkan pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia mengingat perusahaan yang bisa melewati krisis ekonomi yang berkepanjangan adalah perusahaan yang tidak hanya mengandalkan keuangan perusahaan tetapi memiliki sumber daya yang lain yang tidak kalah pentingnya yaitu sumber daya manusia. Sebagai upaya perusahaan untuk dapat mempertahankan daya saingnya, maka harus memperhatikan dua faktor penting yaitu faktor personil (SDM) dan teknologi. Kegagalan mengelola potensi sumber daya manusia dapat menimbulkan gangguan dalam pencapaian tujuan dan arah organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Kompetisi bisnis yang kian meningkat menuntut perusahaan untuk cepat tanggap dalam mengatasi masalah yang ada, khususnya secara internal yakni pengelolaan SDM, yang merupakan faktor sumber daya yang utama. Berhasil atau tidaknya perusahaan sangat ditentukan pada efektifitas dan efisiensi pengelolaan para karyawan.

Dengan melihat kenyataan ini berharap dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus mampu menganalisis kualitas manajemen SDM, agar dapat meningkatkan kinerja perusahaannya yang dapat dilihat dari perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif bisnis internal, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Penelitian ini akan membahas faktor-faktor dari manajemen SDM yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Prima Alam Gemilang (Pabrik Gula Bombana) belum optimal karena masih lemah dalam beberapa hal, antara lain: manajemen waktu kerja yang tidak efisien, dan kualitas SDM yang belum memadai.

PT. Prima Alam Gemilang (Pabrik Gula Bombana) sebagai objek penelitian karena adanya manajemen waktu kerja yang berbeda dengan industri sejenis yaitu pembagian group kerja karyawan shift hanya sebanyak 3 (tiga) group sehingga waktu istirahat karyawan tidak efektif karena hanya beberapa jam saja pada saat

peralihan jadwal shift setiap minggunya walaupun ada system perhitungan lembur otomatis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Sistem Kerja Shift (3 Group) Terhadap Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Alam Gemilang di Bombana Sulawesi Tenggara”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Menurut Achmad S. Rucky, bahwa MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasitersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Prinsip pemanfaatan SDM yang terbaik adalah prinsip satisfaction yaitu tingkat kepuasan yang dirasakan sendiri oleh pekerja yang menjadi pendorong untuk berprestasi lebih tinggi, sehinggamakin bermanfaat bagi organisasi dan pihak-pihak lain. Pemanfaatan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari yang paling mudah dan sederhana sampai cara yang paling canggih. Pemanfaatan SDM perlu dimulai dari tahap pengadaan, dengan prinsip the right man on the right job.

Pemeliharaan atau maintenance merupakan tanggung jawab setiap pimpinan. Pemeliharaan SDM yang disertai dengan ganjaran (reward system) akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi. Tujuan utama dari pemeliharaan adalah untuk membuat orang yang ada dalam organisasi betah dan bertahan, serta dapat berperan secara optimal. Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar, dapat mendorong pekerja tersebut keluar dari organisasi atau bekerja tidak optimal.

### a. Shift Kerja

Jam Kerja *Shift* digunakan sebagai salah satu cara yang paling sering digunakan untuk memenuhi keinginan akan tren yang semakin meningkat terhadap permintaan barang-barang yang di produksi. Sistem ini dipandang dapat meningkatkan produktivitas setiap perusahaan yang mengaplikasikannya.

Stevens (2011:155) mendefinisikan *shift* kerja sebagai waktu kerja organisasi dengan tim yang berbeda secara berurutan mencakup lebih dari 8 jam kerja perhari biasa, menjadi 24 jam. Beberapa orang bekerja *shift* dengan rotasi sementara, sementara yang lain dijadwalkan secara teratur yaitu *shift* pagi, sore dan malam. Berdasarkan artikel yang dikeluarkan oleh Occupational Health Clinics for Ontario Worker Inc, Toronto tentang *Shift Work: Health effects & solution* (2005:1), mengemukakan bahwa pekerjaan yang dijadwalkan diluar jam “normal” (yaitu jam 08.00-16.00) disebut dengan *shift* kerja. Jam Kerja *Shift* memungkinkan untuk jenis pelayanan secara terus-menerus dan produksi 24 jam per hari untuk memaksimalkan efisiensi dan produktivitas.

Sistem kerja shift dapat saja berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya tetap menggunakan tiga Shift setiap hari dengan delapan jam kerja setiap Shift. Menurut Stanton (1999) dikenal dua macam sistem Shift kerja

yang terdiri dari:

1. Shift Permanen Tenaga kerja bekerja pada Shift yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang bekerja pada Shift malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.
2. Sistem Rotasi Tenaga kerja bekerja tidak terus-menerus di tempatkan pada Shift yang tetap. Shift rotasi adalah Shift rotasi yang dapat dilakukan dengan rotasi lambat dan rotasi cepat. Rotasi lambat, pergantian shift dilakukan 1 bulan. Untuk rotasi shift cepat dilakukan kurang dari 1 minggu.

Menurut Kroll (2010:75) *shift* kerja terdiri dari dua indikator, antara lain:

1. Pembagian waktu *shift* yaitu perputaran jam kerja yang dilakukan perusahaan secara cepat maupun lambat dengan jangka waktu dua hari hingga satu bulan.
2. Pergantian *shift* kerja yaitu pergantian jam kerja yang diinginkan karyawan dengan mengubah jadwal kerja yang sudah ditentukan perusahaan.

Jam kerja *shift* memberikan pengaruh terhadap kinerja, statis fisiologis dan statistic karyawan. Penurunan kinerja selama *shift* malam dapat diakibatkan oleh statis fisiologis dan factor psikososial. Menurunnya kinerja kerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap sikap maupun perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas pemantauan dan kendali, serta penurunan statistic. Kerja *shift* dapat menyebabkan gangguan gastrointestnal, gangguan ini cenderung terjadi pada usia 40 sampai 50 tahun. Kerja *shift* juga dapat menjadi masalah terhadap keseimbangan kadar gula darah bagi penderita diabetes.

Secara Fisiologis dapat dilihat dari kemampuan kerja fisik yang menurun dan terganggunya kualitas tidur serta nafsu makan yang menurun. Cristoper Wild dalam *Occupational Health Clinics for Ontario Worker Inc. (2005:1)* mengemukakan bahwa tubuh manusia memiliki waktu ataupun jam "biologis" yang mengatur fungsi internal yang kompleks sepanjang hari dalam waktu 24 jam.

Sejumlah fungsi fisiologis menunjukkan perubahan ritme (disebut juga dengan *Circadian Rhythms*) dalam waktu 24 jam. Sebagai contoh, dalam waktu sepanjang periode 24 jam detak jantung dan suhu tubuh akan berubah dan biasanya berada pada posisi terendah sekitar pukul 04.00 pagi dan puncaknya berada pada siang hari. Suhu tubuh meningkat pada siang hari dan menurun pada malam hari.

## **b. Motivasi**

Menurut Manulang M dalam bukunya *Manajemen Personalia (2000:166)* mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut: "Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan". Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut. Selanjutnya menurut Siswanto Sastrohadiwiryo dalam bukunya *manajemen tenaga kerja Indonesia (2001:267)* motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah

mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2003:359) membedakan dua bentuk motivasi kerja yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Pemberian tambahan upah atau bonus diberikan pada karyawan dengan menghubungkan dengan prestasi kerja yang dicapai, kemudian pemberian bonus tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya disamping itu juga bertujuan mempertahankan para karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Heidjirachman dan suad husnan dalam bukunya manajemen personalia (2002:204) bahwa pada garis besarnya motivasi yang diberikan biasa dibagi menjadi dua :

1. Motivasi positif adalah untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “ hadiah”
2. Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Model motivasi ini pada hakikatnya menggunakan unsur “ Ancaman” untuk memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab jika tidak ia akan kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan

Maslow dalam teorinya mengetengahkan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan selalu bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari : Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan Status / Kekuasaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri

### c. Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

“Menurut Flippo (*Principle of Personal Management*) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.” Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono dalam Septawan (2014:5) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja. Karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jenis-jenis Kompensasi

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa ; program-program

proteksi (asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3. Kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Adapun statistic yang secara keseluruhan digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut

- a. Gaji
- b. Upah lembur
- c. Insentif

Adapun faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Septawan (2014:9) yaitu :

1. Produktivitas kerja
2. Kemampuan untuk membayar
3. Kesiediaan untuk membayar
4. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja
5. Organisasi karyawan
6. Perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan).

#### Tahapan Pemberian Kompensasi

Menurut Siagian dalam Septawan (2014: 9) yaitu dalam usaha mengembangkan suatu system imbalan para spesialis dibidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal yaitu :

1. Melakukan analisis pekerjaan
2. Melakukan penilaian pekerjaan
3. Melakukan survei berbagai sistem imbalan
4. Menentukan "harga" setiap pekerjaan
5. Kompensasi finansial secara langsung

#### d. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Pengertian kinerja karyawan oleh Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dessler (2005:73) kinerja karyawan adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu atau mengandung suatu maksud tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya.

Menurut Hasibuan (2006:87) : Penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian

kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.
6. Komitmen kerja.

Menurut Nitisemito (2001:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Menurut Umam (2010:101), beberapa pengaruh dari adanya kinerja, adalah sebagai berikut.

1. Pencapaian Target
2. Loyalitas Karyawan
3. Pelatihan dan Pengembangan.
4. Promosi
5. Motivasi

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif berupa pengukuran data dan statistik objek melalui hitung-hitungan. Metode kuantitatif dilakukan dengan merumuskan hipotesis dan dijawab menggunakan metode pengumpulan data survei dalam bentuk pembagian kuisioner kepada Karyawan PT. Prima Alam Gemilang di Bombana Sulawesi Tenggara.

Populasi adalah keseluruhan objek dan fenomena yang diteliti (Kriyantono, 2008: 151). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja shift di PT. Prima Alam Gemilang di Kecamatan Lantari Jaya, Kabupaten Bombana, Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah sebanyak 450 orang. Sampel dalam penelitian ini harus memenuhi beberapa kriteria yaitu karyawan yang bekerja shift dan telah bekerja minimal 1 tahun sebanyak 82 orang.

Adapun Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan metode pengumpulan data primer dan sekunder.

- a. Data Primer berupa Observasi dengan mengamati dan mencari informasi data dan Kuisioner berupa pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atau daftar pertanyaan tersebut di PT. Prima Alam Gemilang di Kecamatan Lantari Jaya, Kabupaten Bombana, Provinsi Sulawesi Tenggara.

- b. Data Sekunder berupa Studi Kepustakaan Pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah serta pendapat ahli yang berkompetensi serta memiliki relevansi dengan masalah yang akan diteliti dan Studi Dokumentasi Pengumpulan Data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian yang relevan dengan masalah yang akan diteliti

#### 4. HASIL PENELITIAN

##### Kondisi Internal Perusahaan

PT. Prima Alam Gemilang (Jhonlin Group) berlokasi di Desa Watu-Watu, Kecamatan Lantari Jaya, Kabupaten Bombana, Provinsi Sulawesi Tenggara, sekitar 150 km dari Kendari ibu kota Provinsi Sulawesi Tenggara, mulai dibangun sejak tahun 2016 dan telah diresmikan pengoperasiannya oleh Presiden RI Bapak Ir. H. Joko Widodo pada tanggal 22 Oktober 2020, Pabrik ini memiliki kapasitas pengolahan tebu sebanyak 8.000 TCD (ton cane per day) yang mampu ditingkatkan hingga 12.000 TCD. Dengan kapastias tersebut, pabrik mampu memproduksi gula kristal putih sebanyak 800 hingga 1.200 Ton per hari.

Adapun Visi PT. Prima Alam Gemilang yaitu Menuju perusahaan yang unggul dalam mengelola hutan secara lestari dan berkelanjutan yang mengintegrasikan keseimbangan fungsi produksi, fungsi ekologi dan fungsi social ekonomi dengan mengedepankan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan Misi PT. Prima Alam Gemilang adalah melaksanakan kegiatan perkebunan tebu dengan hasil optimal, menyediakan lapangan kerja dan berkontribusi terhadap peningkatan pemberdayaan masyarakat disekitar areal kerja perusahaan, memberikan kontribusi positif bagi pembangunan perkebunan regional dan nasional, mensuplay kebutuhan bahan makanan berupa gula dalam rangka memenuhi kebutuhan gula pada masyarakat seluruh Indonesia yang diproduksi dalam negeri sendiri dan memiliki daya saing yang cukup tinggi, menerapkan system manajemen terintegrasi berbasis mutu, lingkungan, K3 dan Halal, dilengkapi dengan budaya kerja yaitu Responsibility, Empathy, Sustainability, Productivity, Equality, Community, Trust.

Pengaturan jadwal kerja bagi karyawan shift di PT. Prima Alam Gemilang sebagai berikut :

- ❖ Shift 1 : Jam 00.00 – 08.00
- ❖ Shift 2 : Jam 08.00 – 16.00
- ❖ Shift 3 : Jam 16.00 – 24.00

Jadi setiap group shift yang terdiri dari 150 orang akan menjalani jadwal kerja secara teratur yaitu jam kerjanya akan sama selama 1 minggu dan mengalami perubahan pada hari minggu dengan perincian sebagai berikut :

- ❖ Group A yang masuk shift 1 (Jam 00.00-08.00) selama 1 minggu akan berubah masuk shift 3 (Jam 16.00-24.00) pada hari minggunya sampai hari sabtu depannya.
- ❖ Group B yang masuk shift 2 (Jam 08.00-16.00) selama 1 minggu akan berubah masuk shift 1 (Jam 00.00-08.00) pada hari minggunya sampai hari sabtu depannya.
- ❖ Group C yang masuk shift 3 (Jam 16.00-24.00) selama 1 minggu akan berubah masuk shift 2 (Jam 08.00-16.00) pada hari minggunya sampai hari sabtu depannya.

Dari sampel penelitian yang telah dilakukan di PT. Prima Alam

Gemilang, dapat digambarkan mengenai usia rata-rata karyawan yaitu sebanyak 83% yang berumur 21 tahun-30 tahun, selebihnya sebanyak 17% yang berumur 31 tahun keatas, sedangkan status perkawinan karyawan yang bekerja shift yaitu sebanyak 79% yang belum menikah/lajang, selebihnya sebanyak 21% yang sudah menikah.

#### **H1. Terdapat pengaruh kerja shift (3 group) secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) hipotesis 1 maka hasil perhitungan yang diperoleh dari variabel Sistem Kerja Shift (X), menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,139 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,664 atau  $t$  hitung  $6,139 > t$  table 1,664 dan hasil signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,1$ . Hal ini berarti variabel Sistem Kerja Shift (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y1) pada PT. Prima Alam Gemilang di Kecamatan Lantari Jaya, Kabupaten Bombana, Provinsi Sulawesi Tenggara.

#### **H2. Terdapat pengaruh kerja shift (3 group) secara langsung, positif dan signifikan terhadap Kompensasi karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) hipotesis 2 maka hasil perhitungan yang diperoleh dari variabel Sistem Kerja Shift (X), menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,354 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,991 atau  $t$  hitung  $8,354 > t$  table 1,991 dan hasil signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,1$ . Hal ini berarti variabel Sistem Kerja Shift (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kompensasi (Y2) pada PT. Prima Alam Gemilang di Kecamatan Lantari Jaya, Kabupaten Bombana, Provinsi Sulawesi Tenggara. Maka.

#### **H3. Terdapat pengaruh kerja shift (3 group) secara langsung, positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) hipotesis 3 maka hasil perhitungan yang diperoleh dari variabel Sistem Kerja Shift (X), menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,889 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,991 atau  $t$  hitung  $7,889 > t$  table 1,991 dan hasil signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,1$ . Hal ini berarti variabel Sistem Kerja Shift (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y3) pada PT. Prima Alam Gemilang di Kecamatan Lantari Jaya, Kabupaten Bombana, Provinsi Sulawesi Tenggara.

#### **H4. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara langsung, positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) hipotesis 4 maka hasil perhitungan yang diperoleh dari variabel Motivasi Kerja (Y1), menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,845 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,991 atau  $t$  hitung  $7,845 > t$  table 1,991 dan hasil signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,1$ . Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y3) pada PT. Prima Alam Gemilang di Kecamatan Lantari Jaya, Kabupaten Bombana, Provinsi Sulawesi Tenggara.

##### **H5. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara langsung, positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) hipotesis 5 maka hasil perhitungan yang diperoleh dari variabel Kompensasi (Y2), menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,378 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,991 atau  $t_{hitung} 7,378 > t_{table} 1,991$  dan hasil signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,1$ . Hal ini berarti variabel Kompensasi (Y2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y3) pada PT. Prima Alam Gemilang di Kecamatan Lantari Jaya, Kabupaten Bombana, Provinsi Sulawesi Tenggara.

##### **H6. Terdapat pengaruh Kerja Shift (3 Group) secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) hipotesis 6 maka hasil perhitungan, diketahui nilai *Beta* Kerja Shift terhadap Motivasi kerja sebesar 0,231 dan nilai *Beta* Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,507. Nilai pengaruh secara tidak langsung kerja shift terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja diperoleh dari penjumlahan antara nilai *Beta* Kerja Shift terhadap motivasi kerja dan nilai *Beta* motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu  $0,231 + 0,507 = 0,738$ . Berdasarkan perhitungan sebelumnya pada Hipotesis 3 diketahui nilai *Beta* menunjukkan pengaruh langsung Kerja Shift (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y3) sebesar 0,661 dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi lebih besar yaitu sebesar 0,738.

##### **H7. Terdapat pengaruh Kerja Shift (3 Group) secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui kompensasi**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) hipotesis 7 maka hasil perhitungan, diketahui nilai *Beta* Kerja Shift terhadap Kompensasi sebesar 0,465 dan nilai *Beta* Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,329. Nilai pengaruh secara tidak langsung kerja shift terhadap kinerja karyawan melalui Kompensasi diperoleh dari penjumlahan antara nilai *Beta* Kerja Shift terhadap Kompensasi dan Nilai *Beta* Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu  $0,465 + 0,329 = 0,794$ . Berdasarkan perhitungan sebelumnya pada Hipotesis 3 diketahui nilai *Beta* menunjukkan pengaruh langsung Kerja Shift (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y3) sebesar 0,661 dan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi lebih besar yaitu sebesar 0,794.

## **5. PEMBAHASAN**

PT. Prima Alam Gemilang memiliki kebijakan sistem rotasi (perputaran) jam kerja *shift* pada karyawannya setiap minggu sekali dan bersifat *continuous* yaitu bekerja selama seminggu penuh. Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. Prima Alam Gemilang, ditemukan hasil bahwa kebijakan sistem kerja *shift (3 group)* yang dilakukan oleh PT. Prima Alam Gemilang sudah berjalan dengan baik, terbukti dari respon positif yang diberikan responden mengenai kuisioner yang berkaitan dengan kebijakan sistem kerja *shift (3 group)* di PT. Prima Alam Gemilang

Dari 82 sampel yang dianalisa, dirincikan sebagai berikut :

- Sebanyak 44 orang karyawan (**53.66 %**) yang sangat setuju dengan penerapan sistem kerja *shift (3 group)* ini.

- Sebanyak 35 orang karyawan (**42.68 %**) yang setuju dengan penerapan sistem kerja shift (3 group) ini.
- Sebanyak 2 orang karyawan (**2,44 %**) yang ragu-ragu dengan penerapan sistem kerja shift (3 group) ini.
- Sebanyak 1 orang karyawan (**1,22 %**) yang tidak setuju dengan penerapan sistem kerja shift (3 group) ini.

**Analisis Pengaruh Sistem Kerja *Shift (3 Group)* secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan**

Sistem Kerja Shift (3 Group) berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan karena keadaan dalam pribadi diri karyawan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yaitu :

1. Dengan sistem kerja shift membuat karyawan mendapatkan jadwal kerja yang bervariasi setiap minggunya sehingga memungkinkan untuk bekerja lebih semangat (jadwal kerja tidak monoton)
2. Dengan system kerja shift memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan aktifitas pribadi pada hari-hari tertentu yang jadwal kerjanya sore atau malam hari tanpa mengganggu kewajibannya sebagai karyawan.
3. Tingginya motivasi karyawan PT. Prima Alam Gemilang untuk kerja shift (system 3 group) karena dipengaruhi oleh umur rata-rata karyawan yang masih muda (sekitar 83 % responden berumur antara 20-30 tahun) sehingga kebutuhan fisik yang masih tinggi. Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan dari Maslow yang mengetengahkan tingkatan kebutuhanyang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang malakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan selalu bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari : Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan Status / Kekuasaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri

**2. Analisis Pengaruh Sistem Kerja Shift (3 Group) secara langsung, positif dan signifikan terhadap Kompensasi Karyawan**

Sistem Kerja Shift (3 Group) berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kompensasi karyawan karena karyawan mendapatkan pendapatan upah lembur yang besar setiap bulannya yaitu :

1. Dengan sistem kerja shift membuat karyawan mendapatkan jatah lembur setiap minggunya sebanyak 12 jam kerja dengan perincian 4 jam kerja lembur pada hari sabtu dan 8 jam kerja lembur pada hari minggu.
2. Lembur yang dilakukan pada hari sabtu sebanyak 4 jam kerja dihitung menggunakan rumus upah lembur hari kerja normal dengan rumus 1 jam pertama dikalikan 1,5 dan 3 jam berikutnya dikalikan 2, kemudian hasil perhitungan jam kerja lemburnya dikalikan dengan upah karyawan sebulan dibagi 173.
3. Lembur yang dilakukan pada hari minggu sebanyak 8 jam kerja dihitung menggunakan rumus upah lembur hari libur/raja dengan rumus 7 jam pertama dikalikan 2 dan 1 jam berikutnya dikalikan 3, kemudian hasil perhitungan jam kerja lemburnya dikalikan dengan upah karyawan sebulan dibagi 173.

### **Analisis Pengaruh Sistem Kerja Shift (3 Group) secara langsung, positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem kerja shift (3 Group) berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena sangat dipengaruhi oleh tingginya motivasi dan besarnya kompensasi yang dirasakan oleh karyawan PT. Prima Alam Gemilang.

Pencapaian kinerja karyawan (secara kualitas) yang berupa jumlah produksi Gula Kristal Putih pada tahun 2021 sebesar **106.779 Ton** atau sebanyak **95%** dari target produksi sebesar **112.398 Ton** dan pada tahun 2022 sebesar **90.122 Ton** atau sebanyak **96%** dari target produksi sebesar **93.852 Ton**

### **3. Analisis Pengaruh Motivasi secara langsung, positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung, positif dan signifikan karena :

1. Kondisi kerja yang mendorong karyawan melakukan pekerjaannya secara sadar dan penuh tanggung jawab
2. Motivasi yang tinggi membuat pekerja untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sehingga target perusahaan bisa tercapai.

### **Analisis Pengaruh Kompensasi secara langsung, positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung, positif dan signifikan karena :

- a. Kompensasi berupa upah lembur dari sistem kerja shift (3 group) memberikan kepuasan sehingga mendorong karyawan melakukan pekerjaannya secara sadar dan penuh tanggung jawab
- b. Kompensasi yang banyak dan bervariasi membuat pekerja untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sehingga target perusahaan bisa tercapai.

### **Analisis Pengaruh Sistem Kerja Shift (3 Group) secara tidak langsung, positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh kerja shift (3 group) secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi yang lebih besar ( $0,738 > 0,661$ ) karena tingginya motivasi kerja disebabkan rata-rata umur yang masih muda dan belum memiliki keluarga sehingga semangat untuk pemenuhan kebutuhan fisik masih tinggi.

### **Analisis Pengaruh Sistem Kerja Shift (3 Group) secara tidak langsung, positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan melalui kompensasi**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh kerja shift (3 group) secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi yang lebih besar ( $0,794 > 0,661$ ) karena adanya kompensasi berupa upah lembur yang didapat dengan penerapan system kerja shift (3 group) yang otomatis memberikan kesempatan lembur kepada karyawan setiap minggunya sebanyak 12 jam kerja (4 jam pada hari sabtu dan 8 jam pada hari minggu)

## **6. KESIMPULAN**

Sistem kerja shift (3 group) di PT. Prima Alam Gemilang sangat berpengaruh

terhadap motivasi karyawan karena karyawan bersemangat dalam bekerja, datang tepat waktu dan memahami jobdesk masing-masing. sangat berpengaruh terhadap kompensasi karyawan yang ditandai dengan kepuasan karyawan dalam menerima kompensasi yang besar karena adanya uang lembur otomatis dalam penerapan system kerja shift ini, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditandai penyelesaian pekerjaan sesuai target kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas yang dilakukan penuh kemandirian dan komitmen tim dalam bekerja .

Begitu juga motivasi karyawan di PT. PAG berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan motivasi kerja karyawan yang tinggi sehingga kinerja karyawan sesuai dengan target, Kompensasi yang diterima karyawan di PT. PAG berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditandai penerimaan kompensasi upah lembur yang sesuai aturan berdampak pada kinerja karyawan sesuai dengan harapan manajemen perusahaan

Sistem kerja shift (3 group) juga berpengaruh secara tidak langsung, terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karena dengan tingginya motivasi kerja karyawan shift dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja karyawan lebih maksimal yang ditandai dengan pencapaian kinerja perusahaan semakin meningkat. juga berpengaruh secara tidak langsung, terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi karena dengan kompensasi yang sebanding dengan penyelesaian pekerjaan karyawan shift mendorong pencapaian kinerja karyawan sesuai target dan efisiensi dan efektifitas operasional perusahaan tercapai.

Sistem kerja shift (*3 Group*) di PT. Prima Alam Gemilang saat ini memang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan, tetapi untuk operasional jangka panjang perusahaan perlu dievaluasi modelnya menjadi 4 group karena kecenderungan ini hanya bersifat sementara yang banyak dipengaruhi oleh rata-rata umur pekerja masih 20-30 tahun dan status perkawinan pekerja masih lajang/belum menikah yang motivasinya masih tinggi untuk pemenuhan kebutuhan fisik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Alif, (Abda). (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.
- Arianto, D., & Puspita, A. D. (2019). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT M.I. JISO: Journal of Industrial and Systems Optimization*, 2, 23–28. <https://doi.org/10.51804/jiso.v2i1.23-28>
- Arif yusuf hamali, s.s., m. m. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang*

- Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 209–218.*
- Deikme, P. (2013). *Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. Emba, 1(3), 980–986.*
- Dessler, Garry. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Febriana, S. K. T. (2016). *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. Jurnal Ecopsy, 1(1), 28–32.*<https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>
- Gaffar, H. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar, 1–67.*  
<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1531>
- Hakim, A., & Wuryanto. (2004). *Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, 5(1), 1–18.*
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Binus Business Review, 2(1), 379.*  
<https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>
- IARC Monographs. (2010). *Shift Work*. World Health Organization International agency for Research on Cancer, vol. 98(8): 563-764.
- Irawati, A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. Akuntabilitas, 11(1).*<https://doi.org/10.15408/akt.v11i1.8789>
- Kriyantono, Rachmat, (2008) *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Kencana Prenada Media Group.
- Kuswadi, S. (1997). *Pengaturan Tidur Pekerja Shift, Cermin Dunia Kedokteran, No. 116/1997, 52-48.*
- Kroll, Rainer. (2010). *Evaluation of The Effects of Shift Work Assigment: A Survey of Motivation in Police Officers. Journal Proquest LLC New York.*
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N.W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(6), 254835.* <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20>
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mc. Gehee. (1979). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Bandung PT. Remaja Rosdakarya (pp. 1–2).
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). *Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. Jurnal Dinamika Manajemen, 5(2), 220–227.* <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Nitisemito, Alex, S. (2001). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurbaity, S., Rahmadi, H., & Fithriani, E. S. (2019). *Shift Kerja Dan Stres Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan. Administrasi Kantor, 7(2), 137–150.*
- Occupational Health Clinics for Ontario Workers Inc. 2005. *Shift Work: Health Effect and Solutions*. Ontario: Occupational Health Clinics for Ontario Workers Inc.

- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sinulingga. (2015). *Metode Penelitian*. USU Press. Medan.
- Stanton, William J. (1999). *Shift work affects*. Jakarta: Erlangga.
- Stevens, RG, et al. 2011. *Considerations of circadian impact for defining 'shift work' in cancer studies: IARC Working Group Report*. *Occup Environ Med*, Vol.68: 154-162.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tayyari, F., and J.L., Smith. 1997. *Occupational Ergonomics*, Oxford University Press
- Umam, Khaerul. (2010). *Kinerja Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.