

**PENGARUH SISTEM KERJA *SHIFT* DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DI PT. PLN (Persero) UNIT LAYANAN PELANGGAN
(ULP) KOTA SORONG**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



Diajukan Oleh

ULANDARI
21 0403 0019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO**

2026

**PENGARUH SISTEM KERJA *SHIFT* DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DI PT. PLN (Persero) UNIT LAYANAN PELANGGAN
(ULP) KOTA SORONG**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



Diajukan Oleh

ULANDARI
21 0403 0019

Pembimbing

Muhammad Ilyas, S.Ag.,M.A.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO**

2026

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ulandari
NIM : 21 0403 0019
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bila mana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 29 Januari 2026

Yang membuat pernyataan



Ulandari

21 0403 0019

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Sistem Kerja Shift dan Kesehatan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kota Sorong yang ditulis oleh Ulandari Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2104030019, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 25 November 2025 bertepatan dengan 4 Jumaidil Akhir 1447 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 29 Januari 2026

TIM PENGUJI

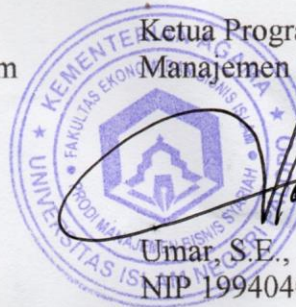
1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. Ketua Sidang
2. Ilham, S.Ag., M.A. Sekretaris Sidang
3. Dr. Arzal Syah, S.E., M.Ak. Penguji I
4. Dr. Agung Zulkarnain, S.E., M.M. Penguji II
5. Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A. Pembimbing I

Mengetahui:



a.n. Rektor UIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 198201242009011006



Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

Umar, S.E., M.SE.
NIP 199404072020121017

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى

آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Sistem Kerja *Shift* dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sorong Kota.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat, guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan, berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua penulis tercinta, Alm Ancu dan Ambaria yang telah memberikan cinta, doa, dukungan moral maupun materi tanpa henti, Terima kasih atas pengorbanan yang tak pernah berhenti, kasih sayang yang tak pernah berkurang, dan doa yang selalu mengiringi setiap langkah. Dari perjuangan membesarkan seorang anak seorang diri hingga mengantarkannya meraih gelar sarjana, semua menjadi cinta yang tak tergantikan. Terima kasih juga Saudara-

saudari penulis Kayla, Sakina dan Zaqwan atas dukungan, motivasi, dan kehadiran yang selalu menjadi penyemangat di tengah perjalanan ini. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag selaku Rektor UIN Palopo, beserta Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo, dalam hal ini Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI. Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Fasiha, S.E.I., M.EI., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Muzayyanah Jabani, S.T., M.M dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Muh. Ilyas, S.AG., M.AG. yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatian dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat selesai.
3. Bapak Umar, S.E., M.SE. selaku Ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah dan Ibu Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy. selaku sekretaris program studi Manajemen Bisnis Syariah, beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan Skripsi.
4. Kepada Bapak Burhan Rifuddin, S.E., M.M selaku Penasihat Akademik.
5. Kepada Bapak Muhammad Ilyas, S.E., M.A. selaku pembimbing yang mana

telah bersedia dan sabar dalam membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun penelitian ini.

6. Kepada Bapak Dr. Arzal Syah, S.E., M.Ak. selaku penguji I, dan Bapak Dr. Agung Zulkarnain, S.E., M.E. selaku penguji II yang telah banyak memberikan arahan dan juga saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen beserta staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada Bapak Zainuddin S, S.E., M.Ak. selaku kepala unit perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup UIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT PLN (Persero) ULP Kota Sorong atas segala bantuan, dukungan, dan kesempatan yang telah diberikan selama proses penelitian ini. Bantuan tersebut sangat berarti bagi kelancaran penyusunan skripsi ini. Semoga kontribusi yang diberikan dapat menjadi bagian dari pengembangan ilmu pengetahuan.
10. Muh Jamiluddin dan Basria yang tercinta selaku wali, yang dengan penuh kasih telah mengurus dan membesarkan penulis sejak TK hingga bangku perkuliahan. Terima kasih atas segala perhatian, pengorbanan, dan bimbingan yang begitu besar, serta untuk anak-anaknya Rajab, Afiqah dan Annisa yang telah menjadi seperti saudara sendiri dan selalu memberi semangat dan

keceriaan.

11. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Windi Wandini, S.E, yang telah banyak membantu penulis sejak awal perkuliahan hingga proses akhir ini. Terima kasih atas dukungan, semangat, dan bantuannya yang sangat berarti selama ini.

12. Teman-teman seperjuangan Sukma dan Jisma, yang telah menjadi tempat berbagi suka dan duka, saling membantu, dan saling menguatkan selama proses panjang ini.

13. Teman seperjuangan semasa kuliah Angkatan 2021 (khususnya MBS Kelas A), yang mendukung penulis sejak kuliah hingga proses penyusunan skripsi.

Semoga setiap bantuan doa, dukungan, motivasi, dorongan, kerjasama, dan amal bakti yang tak terhingga dari berbagai pihak. mendapat balasan yang layak disisi Allah swt. Aamiin Allahumma Aamiin. Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun banyak hambatan ketegangan dan tekanan namun dapat dilewati dengan baik.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap yang membaca. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun penulis menerima dengan hati yang lapang dan ikhlas.

Palopo, 25 Mei 2025

Penulis,

Ulandari

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya ke dalam huruh latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

Hamsah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak ditengah atau di akhir, maka di tulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...يَ	Fathah dan ya	Ai	a dan i
...وَ	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh :

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala

1. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...ى...	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى...	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā

4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutahhidup

Ta' marbutahhidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	raudah al-attfāl/raudahtul atfāl
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

نَزَّلَ	nazzala
الْبِرُّ	al-birr

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf "l" diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ ar-rajulu

الْقَلَمُ al-qalamu

7. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُ ta'khuzu

شَيْءٌ syai'un

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/

Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا

Bismillāhi majrehā wa mursāhā

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*. Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

بِاللَّهِ : *billāh*

Adapun *ta marbūṭah*di akhir kata yang disandarkan kepada *Lafz al-Jalālah*ditransliterasikan dengan huruf [t].

Contoh:

هُمُفِيْرٌ حَمَةُ اللَّهِ *hum fi rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All caps*) dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman Ejaan Bahasa Indonesia (EYD) yang berlaku. Huruf kapital misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama dalam permulaan kalimat.

Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Ketentuan juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK,DP,CDK dan DR).

Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Ṣyahru Ramaḍān al-laẓī unzila fih al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-munqiz min al-Dalāl

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dilakukan adalah:

SWT. = shubahanahu wa ta'ala

SAW. = shallallahu 'alaihi wa sallam

a.s = 'alaihi al-salam

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

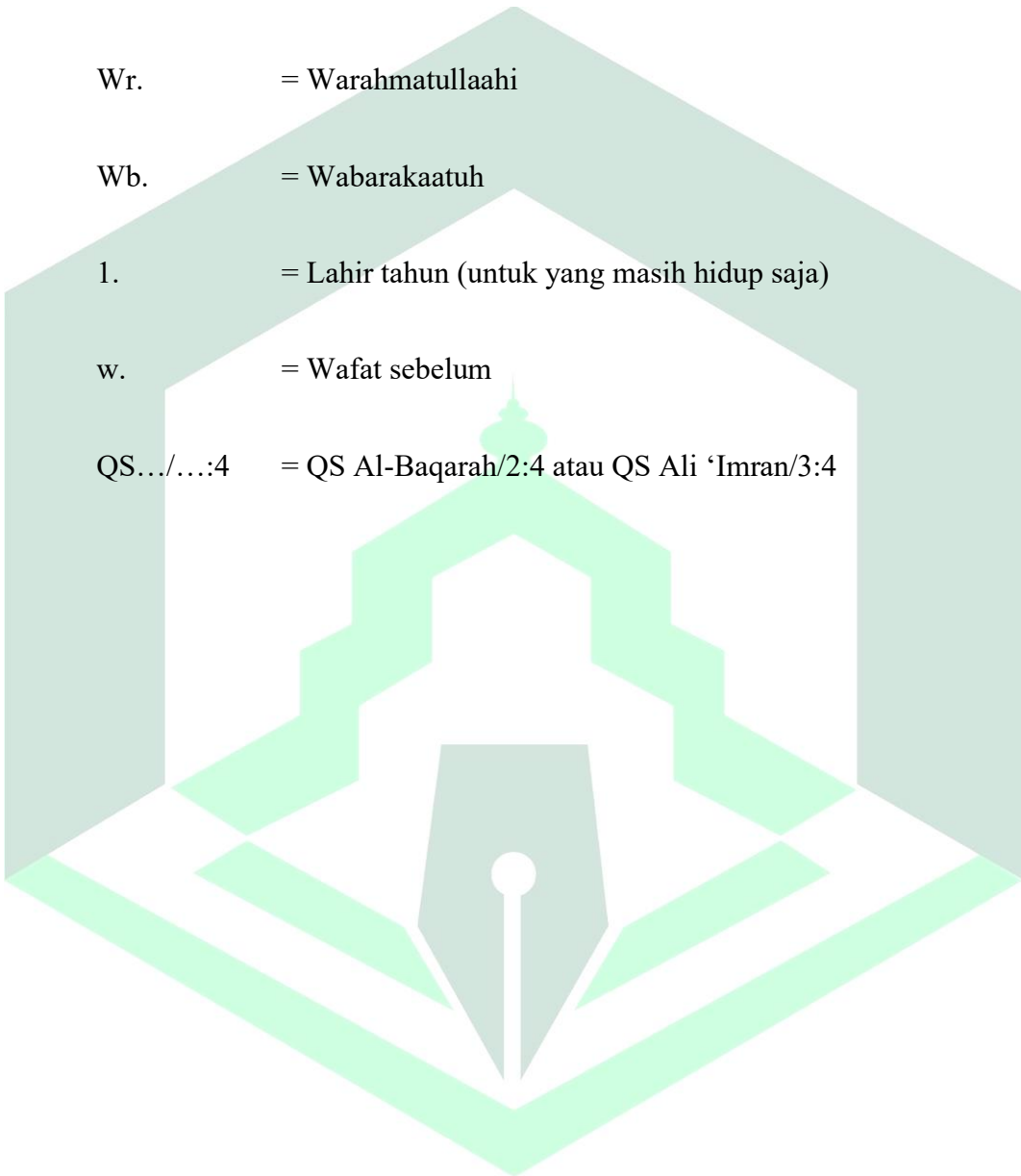
Wr. = Warahmatullaahi

Wb. = Wabarakaatuh

l. = Lahir tahun (untuk yang masih hidup saja)

w. = Wafat sebelum

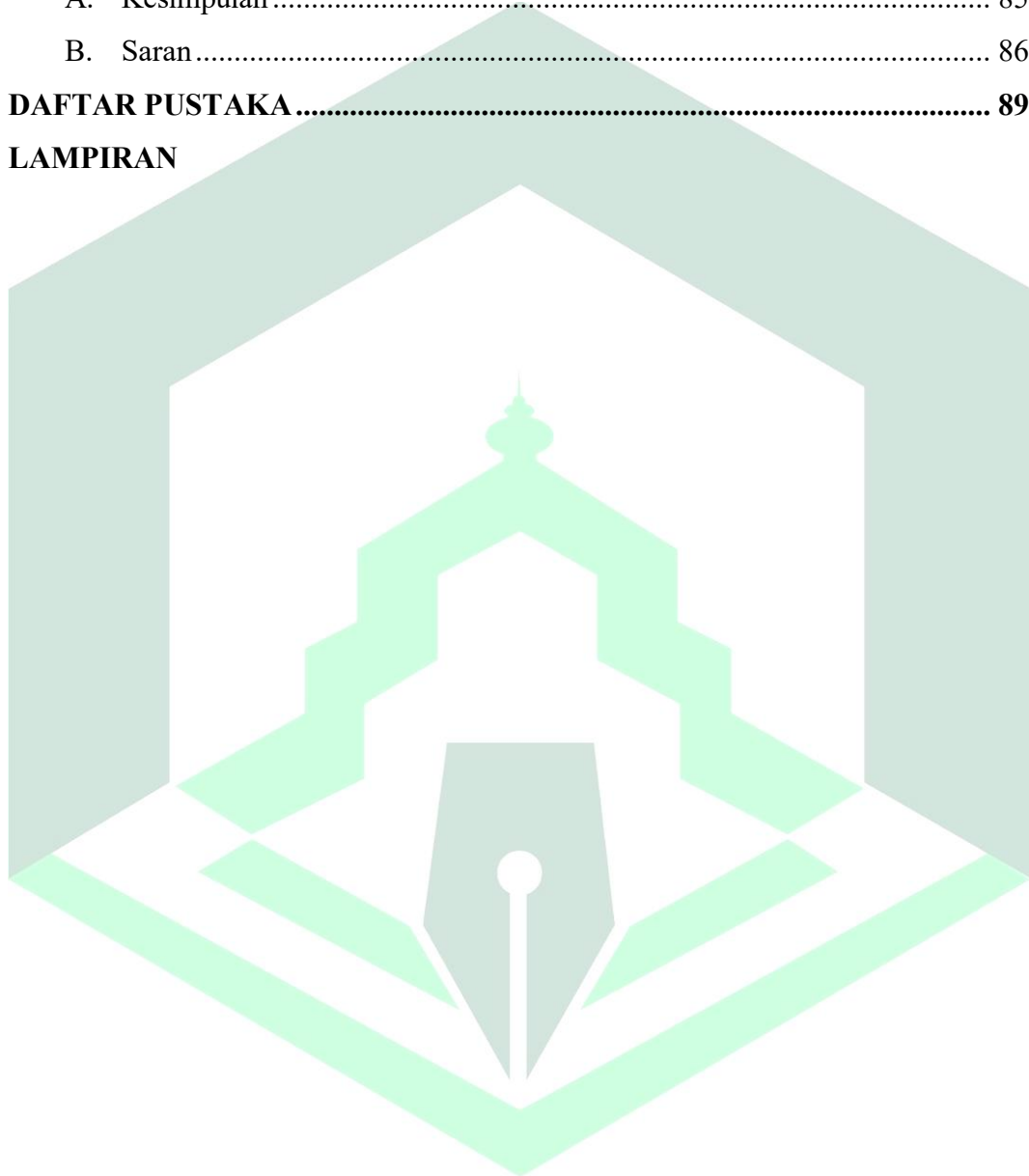
QS.../...:4 = QS Al-Baqarah/2:4 atau QS Ali 'Imran/3:4



DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR HADIST	xviii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
B. Landasan Teori	18
C. Kerangka Pikir.....	30
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	34
C. Defenisi Operasional Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan data	36
F. Instrumen Penelitian	36
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	38
H. Teknik Analisis Data.....	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan.....	79
BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	12
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	37
Tabel 4.1 Usia Responden.....	45
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.	46
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	47
Tabel 4.4 Hasil Kousioner Variabel Produktivitas Karyawan.	47
Tabel 4.5 Hasil Kousioner Variabel Shift Kerja.	54
Tabel 4.6 Hasil Kousioner Variabel Kesehatan Kerja.	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan.....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Shift Kerja	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kesehatan Kerja.....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas.....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolineritas	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	74
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4.15 Hasil Uji t	76
Tabel 4.16 Hasil Uji f	76
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefesien Determinasi R^2	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... 31



DAFTAR AYAT

<u>Surah At-Taubah 105</u>	3
<u>Surah At-Taubah 105</u>	8



ABSTRAK

Ulandari, 2026 “Pengaruh Sistem Kerja Shift dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sorong Kota”. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Muhammad Ilyas.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh sistem kerja shift dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sorong Kota. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel sistem kerja shift (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan (Y). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layana Pelanggan (ULP) Sorong Kota dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem kerja shift (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), dengan tingkat signifikansi 0,000. Demikian Pula, variable Kesehatan kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), dengan tingkat signifikansi 0,000. Kemudian, sistem kerja shift (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 94,6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Sistem Kerja Shift, Kesehatan Kerja, Produktivitas Karyawan.

ABSTRAK

Ulandari, 2026 "The Influence of Shift Work System and Occupational Health on Employee Productivity at PT. PLN (Persero) Sorong City Customer Service Unit". Thesis of the Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic University of Palopo. Supervised by Muhammad Ilyas

This thesis discusses the influence of the shift work system and occupational health on employee productivity at PT. PLN (Persero) Customer Service Unit (ULP) Sorong City. This study aims to determine whether the shift work system (X1) and occupational health (X2) variables have a partial and simultaneous effect on employee productivity (Y). The type of research is quantitative with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees of PT. PLN (Persero) Customer Service Unit (ULP) Sorong City and analyzed using validity and reliability tests, as well as multiple regression analysis using SPSS version 20. The results of the study show that the shift work system variable (X1) has a significant effect on employee productivity (Y), with a significance level of 0.000. Likewise, the Occupational Health variable (X2) also has a significant effect on employee productivity (Y), with a significance level of 0.000. Then, the shift work system (X1) and occupational health (X2) simultaneously have a significant effect on employee productivity (Y) amounting to 94.6%, while the remainder is influenced by other factors outside the variables studied.

Keywords: Shift Work System, Occupational Health, Employee Productivity.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan industri dan dunia kerja saat ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Produktivitas karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam keberhasilan suatu organisasi.¹ Tingkat produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk mencapai target, meningkatkan daya saing, dan mempertahankan keberlanjutan bisnis. Namun, berbagai faktor dapat memengaruhi produktivitas karyawan, salah satunya adalah sistem kerja *shift* dan kondisi kesehatan karyawan².

Tingkat produktivitas yang optimal tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga pada pengaturan sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Salah satu sistem kerja yang sering digunakan di berbagai industri, terutama yang beroperasi selama 24 jam, adalah sistem *shift* kerja. Karyawan yang bekerja dalam sistem *shift* kerja sering mengalami gangguan kesehatan seperti kelelahan, stres, dan gangguan tidur. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *shift* kerja, terutama *shift* malam, dapat memengaruhi ritme biologis tubuh, yang berpotensi menimbulkan gangguan

¹ Tuwinda Tuwinda and Okder Pendrian, 'Peran Human Resources Development Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan', *Journal of Economics and Business UBS*, 13.2 (2024), 557–65 <<https://doi.org/10.52644/joeb.v13i2.1561>>.

² Rifuddin, Burhan, and Atikah Dwiyantri. "Pengaruh asset liability management terhadap kinerja bank (studi komparatif pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. dan PT. Bank BRI Syariah)." *Journal Of Institution And Sharia Finance* 1 (2018).

tidur, kelelahan, dan stres. Kondisi ini dapat berdampak pada kemampuan karyawan untuk bekerja secara efisien, konsentrasi, dan daya tahan terhadap tekanan kerja, sehingga produktivitas mereka cenderung menurun³. Selain itu, penyesuaian terhadap jadwal shift yang terus berubah juga menjadi tantangan tersendiri bagi sebagian karyawan.

Sift kerja merujuk kepada proses penapisan atau pemilihan tugas yang perlu dilakukan berdasarkan keutamaan dan kepentingan dalam konteks pekerjaan atau tanggungjawab.⁴ Dalam pandangan Islam, kerja adalah suatu bentuk ibadah yang dilakukan dengan niat yang ikhlas, di mana seseorang bekerja bukan hanya untuk mencari rezeki, tetapi juga sebagai pengabdian diri kepada Allah dan masyarakat. Etika kerja yang baik melibatkan ketekunan, kejujuran, dan tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, dalam pengurusan dan kepemimpinan, sift kerja bermakna memilih dan menguruskan tugas dengan bijaksana, serta mengenal pasti kelebihan dan kelemahan individu dalam organisasi untuk mencapai matlamat yang lebih besar. Oleh itu, sift kerja tidak hanya mengenai penyelesaian tugas semata-mata, tetapi juga bagaimana kita menilai, menyusun, dan melaksanakan tugas dengan penuh kesungguhan dan integriti.

Shift kerja dalam konteks pekerjaan dapat dijelaskan sebagai proses seleksi atau pemilihan tugas yang dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, keikhlasan, dan sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang dalam agama atau

³ Kimberly Febrina Kodrat, 'Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Kelapa Sawit Di PT. X Labuhan Batu', *Jurnal Teknik Industri*, 12.2 (2022), 110–17 <<https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol12.no2.110-117>>.

⁴ Jabani, Muzayyanah, and Dzulkarnain Lubis Andri. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada PT. Bosowa Berlian Motor Kota Palopo)." *Journal of Institution and Sharia Finance* 3: 125-46.

budaya. Dalam Islam, kerja bukan sekadar memenuhi keperluan hidup, tetapi juga sebagai satu bentuk ibadah yang membawa seseorang lebih dekat kepada Allah, jika dilakukan dengan niat yang benar, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi⁵:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahannya:

Dan katakanlah, 'Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang beriman akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu Dia memberitakan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah 9:105)

Menurut tafsir Al-Misbah karya Quraish Shihab, surah At-Taubah ayat 105 adalah perintah agar umat islam untuk giat beramal dan bekerja tanpa kemalasan, karena semu amal perbuatan akan dilihat oleh Allah, Rasul, dan kaum Mukmin, dan akan dipertanggung jawabkan dikemudian hari. Ayat ini menekankan pentingnya memiliki etos kerja tinggi, memanfaatkan potensi diri, serta melakukan amal saleh untuk diri sendiri dan orang lain, karena waktu yang berlalu takkan bisa kembali.

Ayat ini menegaskan bahawa setiap kerja yang dilakukan dengan niat yang baik, tanpa mengira bentuk atau jenisnya, adalah diperhatikan dan diberi ganjaran oleh Allah. Oleh itu, dalam tafsir "sift kerja", penting untuk memastikan bahawa setiap tugas diselesaikan dengan penuh kesungguhan, kejujuran, dan ketelusan, dengan niat untuk mencapai keberkatan dan keredhaan Allah.

⁵Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. At-Taubah 9:105.

Selain *shift* kerja, kesehatan karyawan memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas. Karyawan yang sehat secara fisik dan mental cenderung memiliki tingkat energi yang lebih tinggi, konsentrasi yang lebih baik, dan kemampuan untuk menghadapi tekanan kerja. Sebaliknya, kondisi kesehatan yang buruk dapat menyebabkan absensi, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja.⁶ Dalam lingkungan kerja dengan shift yang menuntut, tantangan terhadap kesehatan karyawan semakin besar.

Selain itu, kesehatan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik, tetapi juga kesehatan mental dan kesejahteraan emosional karyawan yang berhubungan langsung dengan kinerja mereka. Karyawan yang sehat, baik secara fisik maupun mental, memiliki energi dan fokus yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, gangguan kesehatan, baik yang disebabkan oleh faktor fisik maupun psikologis, dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, dan bahkan menyebabkan absensi yang tinggi. Hal ini tentu akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.⁷

Kesehatan kerja yang baik mencakup berbagai aspek, seperti lingkungan kerja yang aman, kebijakan kesehatan yang mendukung, serta pengelolaan stres yang efektif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat, beban kerja yang berlebihan, dan stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan kesehatan fisik dan mental karyawan.

⁶ M Yusuf, 'Konsep Ergonomi Dalam Manajemen Perkantoran Pendidikan Islam: Menjaga Kesejahteraan Dan Produktivitas Karyawan', *Jurnal Manajemen Pnedidikan Islam*, 2.2 (2023), 14–33.

⁷ Kuku, Abdi Fathan, Ekawaty Prasetya, and Siti Surya Indah Nurdin. "Perbedaan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Billman Dan Pekerja Bagian Teknisi Di Wilayah Kerja PT. PLN (Persero) ULP Limboto." *Jambura Journal of Epidemiology* 1.1 (2022): 38-45.

Stres kerja, misalnya, dapat menurunkan motivasi, menyebabkan kelelahan, gangguan tidur, dan berujung pada penurunan produktivitas. Di sisi lain, perusahaan yang memperhatikan kesehatan kerja karyawan dan menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan mereka, seperti program kesehatan, olahraga, dan manajemen stres, cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi.⁸

Sistem kerja *shift* telah menjadi bagian penting dalam dunia industri modern, terutama di perusahaan yang beroperasi 24 jam, seperti PT. PLN (Persero). Di PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan (ULP) Kota Sorong, sistem kerja shift diterapkan untuk memastikan kelangsungan pasokan listrik yang stabil dan layanan yang optimal kepada masyarakat. Meskipun sistem ini memberikan *fleksibilitas* dalam pemenuhan operasional, namun terdapat tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan terkait dengan kesehatannya.

Sistem kerja *shift*, meskipun memberikan keuntungan dari segi pemenuhan operasional yang lebih efisien, memiliki dampak yang cukup besar terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kerja shift yang berlangsung di luar jam kerja normal dapat menyebabkan gangguan tidur, stres, kelelahan, hingga peningkatan risiko penyakit jantung, gangguan pencernaan, dan masalah psikologis lainnya. Hal ini tentunya dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.⁹

⁸ Kusumawati, Winda. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri Pertambangan*. Diss. Universitas Islam Indonesia, 2024.

⁹ Fibriany, Firstianty Wahyuhening, Dian Berliansyah Puta, and Yumi Novita Dewi. "JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)." *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)* 102.

Selain itu, kualitas kesehatan kerja yang terjaga dengan baik sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas di tempat kerja. Kesehatan fisik dan mental yang baik mendukung karyawan untuk bekerja dengan efisien dan berkinerja tinggi.¹⁰ Sebaliknya, kondisi kesehatan yang buruk bisa menurunkan daya tahan tubuh, meningkatkan absensi, dan berisiko pada penurunan produktivitas yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi terhadap pengaruh sistem kerja shift dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan (ULP) Kota Sorong. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana sistem kerja *shift* mempengaruhi kondisi kesehatan karyawan dan bagaimana hal ini berhubungan dengan produktivitas kerja mereka. Dengan mengetahui hubungan tersebut, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta produktivitas kerja yang optimal¹¹.

PT. PLN (Persero), sebagai salah satu BUMN yang memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan listrik untuk masyarakat, tidak terkecuali dalam menghadapi tantangan terkait produktivitas karyawan. Karyawan PT. PLN (Persero) harus bekerja dalam lingkungan yang penuh tekanan, baik dari sisi target kinerja, tuntutan pelayanan 24 jam, maupun kondisi kerja yang mungkin

¹⁰ Fasiha, Fasiha. "Ekonomi Dan Bisnis Islam dari Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam." (2016).

¹¹ Yeni, Erma. *HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PEGAWAI BAGIAN LAPANGAN PT. PLN (PERSERO) INDARUNG*. Diss. Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, 2024.

dapat memengaruhi kesejahteraan mereka.¹² Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana kesehatan kerja berperan dalam meningkatkan atau menurunkan produktivitas karyawan di perusahaan PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan (ULP) Kota Sorong.

Sistem kerja shift di PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan (ULP) Kota Sorong diterapkan untuk memastikan operasional perusahaan berjalan secara kontinu 24 jam sehari, 7 hari seminggu. Sistem ini membagi waktu kerja menjadi beberapa *shift*, biasanya terdiri dari *shift* pagi, sore, dan malam, dengan durasi sekitar 8 jam per shift. Meskipun memungkinkan kelangsungan operasional yang optimal, penerapan sistem kerja shift berpotensi memengaruhi kesehatan karyawan. Gangguan tidur, kelelahan, serta peningkatan risiko penyakit seperti gangguan pencernaan, penyakit jantung, dan masalah psikologis sering kali menjadi dampak negatif dari bekerja dalam pola shift. Selain itu, ketidakstabilan pola tidur dan waktu istirahat yang tidak teratur dapat menurunkan produktivitas kerja karena karyawan merasa kelelahan dan kurang fokus. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan jadwal *shift* yang *fleksibel*, fasilitas istirahat yang memadai, dan program kesehatan untuk mendukung karyawan dalam menjaga kondisi fisik dan mental mereka.¹³

¹² Hadiyanti, Renita, and Maya Setiawardani. "Pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3.3 (2021): 12-23.

¹³ Juliawati, Poniah. "Pengaruh Shift Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung." *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)* 6.1 (2020): 113-128.

Masalah kesehatan kerja yang sering dihadapi oleh karyawan, seperti kelelahan, stres, dan gangguan kesehatan fisik, dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan, menurunnya semangat kerja, serta berkurangnya efisiensi dalam bekerja. Dalam konteks ini, penting bagi PT. PLN (Persero) untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesehatan kerja dan bagaimana hal tersebut berhubungan dengan produktivitas karyawan. Kebijakan yang berfokus pada kesehatan kerja yang baik diharapkan dapat menciptakan karyawan yang lebih sehat, lebih produktif, serta lebih mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Sehingga penting untuk memahami bagaimana shift kerja dan kesehatan kerja memengaruhi produktivitas karyawan. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat merancang kebijakan kerja yang mendukung.¹⁴

Mengenai kaitan antara ayat tafsiran dengan pengaruh sistem kerja *shift* dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) unit Layanan Pelanggan (ULP) Kota Sorong, kita bisa melihatnya dari perspektif prinsip-prinsip Islam tentang kerja, kesehatan, dan produktivitas berikut;

Dalam Islam, kerja dianggap sebagai bentuk ibadah dan amanah dari Allah. Hal ini tercermin dalam ayat Al-Qur'an yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemhannya:

¹⁴ Rosento, R. S. T., et al. "Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan." *Jurnal Swabumi* 9.2 (2021): 155-166.

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan. (QS. At-Taubah 9:105)

Ayat ini mengajarkan bahwa kerja, termasuk dalam konteks karyawan di PT. PLN, harus dilakukan dengan niat yang baik dan penuh tanggung jawab. Dalam konteks sistem kerja shift, penting bagi karyawan untuk memahami bahwa meskipun mereka bekerja dalam waktu yang tidak konvensional, mereka tetap menjalankan tugas sebagai amanah yang harus dilakukan dengan sepenuh hati.

Islam sangat mementingkan kesehatan dan memerintahkan umat untuk menjaga tubuh agar dapat beribadah dan bekerja dengan optimal. Dalam sebuah hadis, Rasulullah SAW bersabda:

الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ

Terjemhannya:

Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada mukmin yang lemah, meskipun keduanya baik. (HR. Muslim)

Hadist ini menekankan pentingnya menjaga kekuatan tubuh agar bisa menjalani kehidupan dengan baik. Dalam konteks sistem kerja shift, penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental agar karyawan dapat tetap produktif. Sistem kerja shift yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu pola tidur, kesehatan tubuh, dan keseimbangan kehidupan kerja, yang berpotensi menurunkan produktivitas.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan (ULP) Kota Sorong yang berkaitan dengan sistem *shift* kerja dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka peneliti

berkeyakinan bahwa penelitian perlu dilakukan secara menyeluruh dan efektif dan diterapkan baik dalam aspek teoritis maupun praktis dalam kehidupan sehari-hari. Maka dari itu, penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai **“Pengaruh sistem kerja *shift* dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Sorong”**

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan beberapa rumusan masalah yang sejalan dengan uraian pada latar belakang yaitu:

1. Apakah sistem kerja *shift* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kota Sorong?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kota Sorong?
3. Apakah berpengaruh secara simultan sistem kerja *shift* dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kota Sorong?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rencana permasalahan yang telah diuraikan oleh peneliti, makasasaran yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh secara parsial dan signifikan sistem kerja *shift* terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kota Sorong.

2. Pengaruh secara parsial dan signifikan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kota Sorong.
3. Pengaruh secara simultan dan signifikan sistem kerja *shift* dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kota Sorong.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian terkait dengan topik yang serupa

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap bahwa tahapan penyusunan penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pengetahuan empiris, dengan menerapkan hasil-hasil penelitian yang diperoleh. Secara praktis, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi:

- a. Bagi Peneliti

Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan melalui penelitian, serta penelitian ini juga merupakan persyaratan untuk menyelesaikan studi akademis.

- b. Bagi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kota Sorong

Hasil penelitian ini merupakan evaluasi tersendiri bagi keberlangsungan PT.

PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kota Sorong.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam rangka penelitian ini, peneliti melakukan telaah literature yang relevan atau yang telah dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian telah dilakukan sebagaimana diuraikan berikut:

Tabel 2.1: Penelitian terdahulu yang relevan

No.	Nama Penulis dan Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1.	Samahati Kevin Rei, Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya pada PT. PLN UP3 Manado. ¹⁵	Pendekatan kuantitatif-asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	<p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kedua penelitian sama-sama berusaha untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. • Kedua penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data <p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini fokus pada sistem kerja shift dan kesehatan kerja sebagai variabel yang memengaruhi produktivitas. Sedangkan

¹⁵ Kevin Rei Samahati, 'Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado (Effect of Health and Safety of and Discipline of Work on Employee Productivity of At Pt . Pln (Persero) Up3 Man', Jurnal EMBA, 8.1 (2020), 351–60.

			<p>Penelitian Samahati, di sisi lain, meneliti kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta disiplin kerja sebagai variabel utama yang memengaruhi produktivitas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini ingin menganalisis pengaruh sistem kerja secara parsial dan simultan, sedangkan Samahati lebih pada hubungan dua variabel sebagai faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas
<p>2. Elviani, dkk., Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Liku Telaga Gresik.¹⁶</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan pendekatan cross sectional study</p>	<p>Hasil penelitian Shift kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Liku Telaga.</p>	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kedua penelitian bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas karyawan. • Keduanya memiliki variabel independen yang berkaitan dengan shift kerja • Keduanya menggunakan metode penelitian kuantitatif <p>Perbedaan:</p>

¹⁶ Lestari, Yani Elviani, and Moh Bukhori. "Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Liku Telaga Gresik." *Relasi: Jurnal Ekonomi* 16.1 (2020): 208-230.

<p>3. Mega Putri Mattola, Pengaruh <i>Shift</i> Kerja terhadap Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja PT. PLN (Persero)</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan pendekatan cross sectional study</p>	<p>Adapun didapatkan bahwa ada pengaruh tidak langsung pada shift kerja terhadap stres kerja dengan melalui kelelahan kerja sebagai intervening (perantara)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini mengkaji dua variabel utama: sistem kerja shift dan kesehatan kerja. Sebaliknya, penelitian Elviani, dkk. mengeksplorasi tiga variabel—shift kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, yang menunjukkan fokus yang lebih luas dengan memasukkan stres kerja sebagai faktor. • Penelitian ini secara eksplisit meneliti kesehatan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi produktivitas, sementara penelitian Elviani, dkk. tidak memasukkan kesehatan kerja sebagai fokus, tetapi lebih menekankan pada stres kerja dan lingkungan kerja. <p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kedua penelitian memiliki fokus pada produktivitas karyawan di perusahaan yang sama, yaitu PT. PLN (Persero) • Penelitian Mega Putri Mattola
--	---	---	--

Area Pare-
Pare¹⁷

produktivitas kerja
dengan nilai
estimate 3.330 dan
012

maupun proposal ini
menggunakan
metode kuantitatif

- Kedua studi menyelidiki jika ada pengaruh signifikan dari variabel-variabel yang berkaitan dengan sistem kerja (shift) dan kesehatan terhadap produktifitas karyawan.

Perbedaan:

- Penelitian ini mengeksplorasi dua variabel independen yaitu sistem kerja shift dan kesehatan kerja secara bersamaan dan menilai dampaknya terhadap produktivity. Sedangkan penelitian Mega Putri lebih berfokus pada pengaruh shift kerja terhadap stres kerja dan kelelahan, yang lebih menekankan pada aspek kesehatan mental dan fisik.
- Penelitian Mega Putri membahas aspek stres kerja dan kelelahan kerja,

¹⁷ Mega Putri Mattola, 'Pengaruh Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pt. Pln (Persero) Area Pare-Pare', *Skripsi Thesis, Universitas Hasanuddin.*, 1 (2020), 1–30.

			<p>yang merupakan dampak kesehatan dari sistem kerja shift. Proposal PT. PLN Kota Sorong lebih luas, mencakup kesehatan kerja yang bisa mencakup berbagai faktor seperti kebersihan lingkungan, ventilasi, dan aspek fisik lainnya.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini konteks spesifik yang berfokus pada dinamika operasional di ULP Kota Sorong, sedangkan Mega Putri melakukan kajian di Area Pare-Pare.
<p>4. Asmi Rahayu, Dkk Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Soppeng.¹⁸</p>	<p>Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, maka hal yang dapat disarankan adalah kepada pihak PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja</p>	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kedua penelitian ini berfokus pada pengaruh kesehatan, baik melalui aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maupun kesehatan kerja secara umum, terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN.

¹⁸ Asmi Rahayu, Nurmilasari Nurmilasari, and ST Suhartina, 'Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng', *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5.1 (2022), 33–40 <<https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.154>>.

di bagian lapangan dan memperhatikan tingkat risiko yang akan diterima karyawan jika tidak dilengkapi dengan alat pelindung diri yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku terutama pelindung kepala, tangan, dan kaki.

- Metode penelitian kuantitatif
- Bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperhatikan kesehatan dan lingkungan kerja.

Perbedaan:

- Penelitian Ulandari lebih spesifik menyoroti pengaruh dari sistem kerja shift dan kesehatan kerja secara bersamaan terhadap produktivitas, sementara penelitian Asmi Rahayu, dkk berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan bagaimana kaitannya dengan produktivitas.
 - Penelitian ini mengenai pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel sistem kerja shift dan kesehatan kerja, yang mungkin melibatkan analisis lebih kompleks dibandingkan dengan kajian K3 di penelitian Asmi Rahayu
 - Ulandari
-

menekankan pada dampak sistem kerja shift, yang merupakan faktor penting di bidang pengelolaan waktu kerja karyawan, sedangkan Asmi Rahayu murni menganalisis pengaruh kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja tanpa memperhitungkan sistem kerja shift.

B. Landasan Teori

1. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan mengukur seberapa efisien dan efektif seorang pekerja atau sekelompok pekerja berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko produktivitas karyawan adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.¹⁹ Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi. Sedangkan menurut Siagian produktivitas ialah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya

¹⁹ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE, 2012).

dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.²⁰

Selain itu, produktivitas karyawan menurut menurut sunyoto adalah suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh suatu organisasi atau perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sementara menurut Kusriyanto produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.²¹ Muchdarsyah Sinungan dalam bukunya menjelaskan bahwa Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisien dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa : “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang”²².

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan ialah kemampuan dan efisiensi karywan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan.

Grand teori mengenai produktivitas karyawan mencakup berbagai pendekatan yang berfokus pada pengelolaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dan tim dalam organisasi. Salah satu teori utama adalah Teori Motivasi, yang dikembangkan oleh Abraham Maslow, Frederick Herzberg, dan Douglas McGregor. Maslow mengajukan Hierarki Kebutuhan, yang menunjukkan bahwa karyawan akan lebih produktif ketika kebutuhan dasar mereka, seperti rasa

²⁰ Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).

²¹ Bambang Kusriyanto, *Peningkatan Produktivitas Karyawan* (Jakarta: LPPM & PT. Pustaka Binaan, 1993).

²² Sinungan Muchdarsyah, *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).

aman dan penghargaan, terpenuhi terlebih dahulu.²³ Herzberg dengan Teori Dua Faktor menekankan bahwa kepuasan kerja berasal dari faktor motivator, seperti pencapaian, sedangkan ketidakpuasan berasal dari faktor higienis, seperti kondisi kerja yang buruk.²⁴ McGregor, melalui Teori X dan Y, menyatakan bahwa asumsi manajer tentang karyawan akan memengaruhi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mereka.²⁵ Selain itu, Frederick Taylor melalui Teori Manajemen Ilmiah mengajukan pendekatan berbasis efisiensi dalam pengorganisasian pekerjaan, yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan menetapkan standar kerja yang jelas dan memaksimalkan penggunaan waktu serta sumber daya. Semua teori ini berkontribusi pada pemahaman bahwa produktivitas karyawan sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan dasar, motivasi, serta manajemen yang efektif di tempat kerja.²⁶

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan menurut Yusuf, yaitu:²⁷

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk

²³ Abraham Maslow's *Hierarchy of Needs and Frederick Herzberg's Two-Factor Motivation Theories: Implications for Organizational Performance*

²⁴ Herzberg, F. (1966). *Work And Nature of Man*. Cleveland. World Publishing

²⁵ Douglas McGregor (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.

²⁶ Hasebur, Md. Rahman. "Henry Fayol and Frederick, Taylor Wislow Taylor's Contribution to Management Thought: An Overview". *ABC Journal Advanced Reasearch* 1, no. 2, 2012.

²⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016).

dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

- 2) Ketrampilan (*skills*), Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif
- 3) Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*), hal ini Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.
- 4) Kemampuan (*abilities*), yaitu Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan, dengan demikian jika seseorang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Selain itu, menurut Sutrisno ada 2 faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu sebagai berikut:²⁸

- a) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi.

²⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011).

- b) Faktor yang diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Sedangkan menurut Payaman J. Simanjutak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:²⁹

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, meliputi:
 - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.
 - c. Indikator Pengukuran Produktivitas Karyawan

Berikut ini beberapa indikator pengukuran produktivitas karyawan menurut Edy Sutrisno yaitu:³⁰

- 1) Kemampuan, yaitu mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mmereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

²⁹ J. Simanjutak Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: FE UI, 1985).

³⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009).

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja, merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri Senantiasa megembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu, yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih bai dari yang telah lalu.
- 6) Efisiensi, yaitu Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup sikhnikfan bagi karyawan.

2. Sistem *Shift* Kerja

a. Pengertian Sistem *Shift* Kerja

Shift kerja merupakan suatu sistem atau jadwal kerja yang dibagi menjadi beberapa periode atau sesi kerja dalam satu hari. *Shiff* kerja biasanya terbagi

menjadi tiga yaitu *shift* pagi, siang dan malam.³¹ Menurut Muchinsky *shift* kerja merupakan suatu system pengaturan kerja yang memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan.³² Sedangkan menurut Suma'mur *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.³³

Shift kerja merupakan pembagian kerja dalam waktu dua puluh empat jam.³⁴ Menurut Nurmianto *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.³⁵ Sedangkan menurut Mangkunegara, A. A. P. *shift* kerja merupakan pengaturan jam kerja karyawan secara bergantian untuk memastikan keberlangsungan aktivitas operasional di perusahaan.³⁶

Shift kerja adalah system rotasi jadwal kerja yang memungkinkan karyawan bekerja pada jam yang berbeda dari waktu kerja normal.³⁷ Menurut Kodrat *shift* kerja adalah system pembagian waktu kerja ke dalam beberapa kelompok waktu, seperti pagi (06.00-14.00), sore (14.00-22.00), dan malam

³¹ Psikologi Teknologi dan K3L. N.p., CV. Bintang Semesta Media, 2023.

³² Paul M Muchinsky, *Psychology Applied to Work*, Edisi 1 (Chicago: The Dorsey press, 1997).

³³ P.k Suma'mur, *Hygiene Perusahaan Dan Keselamatan Kerja*, Cetakan ke (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1984).

³⁴ C. D. Sucipto, *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2014).

³⁵ E. Nurmianto, *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Edisi 1 (Surabaya: Guna Widya, 2004).

³⁶ A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (PT Remaja Rosdakarya, 2005).

³⁷ Robbins dan Judge, *Organizational Behavior* (Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, 2009).

(22.00-06.00).³⁸ Sedangkan menurut ILO kerja *shift* adalah metode pengaturan waktu kerja pada pagi, sore, dan malam yang membuat karyawan merasa sukses dalam pekerjaannya sehingga kondisi kerja dapat berlangsung lebih lama dibandingkan dengan jam kerja normal.³⁹

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem *shift* kerja ialah pengaturan jadwal kerja yang membagi waktu kerja menjadi beberapa sesi kerja.

Grand teori mengenai kerja *shift* mencakup berbagai pendekatan yang berfokus pada pengelolaan waktu kerja untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan sambil mempertimbangkan kesejahteraan pekerja. Teori Kebutuhan Operasional menekankan pentingnya pengaturan *shift* untuk memastikan perusahaan beroperasi sepanjang waktu, seperti di sektor kesehatan atau manufaktur. Namun, pengaturan ini dapat berdampak pada keseimbangan hidup dan kerja, sebagaimana diungkapkan oleh teori Work-Life Balance yang dikembangkan oleh para peneliti seperti Kirsten H. M. Lee dan Cary L. Cooper, yang memperingatkan bahwa kerja *shift*, terutama *shift* malam, dapat mengganggu kehidupan pribadi pekerja.⁴⁰ Teori Bioritme, yang dipengaruhi oleh penelitian Walter Reifman dan S. J. Folkard, mengungkapkan dampak negatif gangguan ritme sirkadian tubuh pada kesehatan fisik dan mental pekerja.⁴¹

³⁸ A. Kodrat, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2009).

³⁹ Ergonomi untuk Pemula: (Prinsip Dasar & Aplikasinya). N.p.: Universitas Brawijaya Press, 2023.

⁴⁰ H. M. Lee, Robertson, Ivan T., Alex Jansen Birch dan Cary L. Cooper. 2012. "Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in?" *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 3. No. 3. pp. 224-232. *Emerald Insight*.

⁴¹ Bioritme, Tan, M. (1970). *Social and Cultural Aspect of Food Pattern and Food Habits in Five Rural Areas in Indonesia*. Jakarta: LIPI dan Directorate of Nutrition

Sementara itu, teori Produktivitas dan Efisiensi yang dipengaruhi oleh Frederick W. Taylor menekankan pentingnya mengatur shift untuk meningkatkan efisiensi operasional tanpa mengorbankan kesehatan pekerja. Dengan demikian, pengaturan kerja shift yang baik memerlukan keseimbangan antara efisiensi operasional dan perlindungan terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja.⁴²

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem *shift* kerja

Sistem shift kerja juga dapat berbeda jika berkaitan dengan faktor organisasi, antara lain:⁴³

- 1) Panjang siklus shift, siklus shift mencakup semua shift dan hari libur.
- 2) Durasi shift, secara umum panjang shift adalah 8 jam, tetapi ada pula yang berkisaran 6 sampai 12 jam.
- 3) Jumlah pekerja atau tim yang bergantian selama hari kerja.
- 4) Waktu dimulai dan diakhirinya *shift* kerja.
- 5) Kecepatan rotasi, hal ini tergantung dari jumlah hari untuk melakukan pertukaran *shift*. Pertukaran shift dapat berjalan dengan cepat (yaitu setiap 1, 2, dan 3 hari) sedang (yaitu setiap minggu sekali) dan lambat (yaitu setiap 15, 20 atau 30). Faktor ini mempengaruhi jumlah shift malam dan hari libur.
- 6) Arah rotasi *shift*, dimana rotasi shift dapat dilakukan dengan sistem searah jarum jam (yaitu pagi, sore dan malam) atau berlawanan arah jarum jam (yaitu sore, pagi dan malam) dengan durasi yang berbeda antara *shift*. Rotasi searah jarum jam disebut juga dengan rotasi kedepan, rotasi yang berlawanan

⁴² Frederick W. Taylor, Saks, Alan M. 2006. "Employee Engagement : Antecedents and Consequences". *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21. No.7. pp. 600-619. Emerald Insight.

⁴³ V Marchelia, 'Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan', *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02.01 (2014), 203.

arah jarum jam disebut dengan rotasi mundur. Macam-macam bentuk rotasi diatas memiliki dampak yang berbeda terhadap penyesuaian ritme sirkadian.

7) Jumlah dan posisi hari libur antara *shift*.

8) Keteraturan atau ketidakteraturan jadwal *shift*

c. Indikator Pengukuran *Shift* Kerja

Indikator *shift* kerja menurut Ekaningtyas yaitu:⁴⁴

- 1) Durasi *shift*, yaitu jumlah jam kerja karyawan tiap *shift* yaitu 8 jam
- 2) Jumlah pekerja atau tim, yaitu banyaknya pekerja atau kelompok kerja tiap *shift*
- 3) Kecepatan rotasi, atau jumlah hari yang diperlukan untuk pertukaran *shift*
- 4) Arah rotasi *shift* bergerak searah jarum dengan jam (Pagi, Sore, Malam)
- 5) Waktu istirahat, jam istirahat bagi karyawan untuk bersantai dan memulihkan diri disela-sela jam kerja
- 6) Hari Libur, yaitu jumlah dan posisi hari libur *shift* karyawan.

3. Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja ialah kemampuan penerapan ilmu kesehatan atau kedokteran di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh untuk meningkatkan produktivitasnya.⁴⁵ Kesehatan kerja berkaitan dengan dengan penyakit yang dideritaoleh pekerja sebagai akibat dari aktivitas

⁴⁴ Septika Wahyu Ekaningtyas, *Pengaruh Sistem Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator Di SPBU Baratan Jember, Psikologi*, 2016.

⁴⁵ M.E W, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ubhara: Manajemen Press, 2022).

melaksanakan pekerjaannya. Penyakit kerja lebih diderita oleh para pekerja dan kurang nyata pada masyarakat umum. Kesehatan kerja sebagai upaya pencegahan atau preventif untuk mencegah Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan Penyakit Akibat Hubungan Kerja (PAHK).

Dalam PERMENAKER No. 01/MEN/1981 dijelaskan bahwa Penyakit Akibat Kerja (PAK) merupakan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja yang dapat berakibat cacat sebagian maupun cacat total. Cacat sebagian adalah merupakan kondisi dimana hilangnya sebagian anggota tubuh maupun fungsinya untuk selama-lamanya. Sedangkan cacat total adalah kondisi tubuh tenaga kerja tidak mampu bekerja sama sekali untuk selama-lamanya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesehatan kerja ialah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan aman.

Teori mengenai keamanan dan kesehatan kerja (K3) berkembang dari berbagai pemikiran yang dipengaruhi oleh tokoh-tokoh penting di bidang manajemen risiko, ergonomi, psikologi, dan keselamatan kerja. Frank E. Bird dan James Reason, misalnya, memberikan kontribusi besar dalam teori manajemen risiko dan keselamatan, dengan Reason mengembangkan *Swiss Cheese Model* untuk menjelaskan kecelakaan kerja.⁴⁶ Sementara itu, teori ergonomi banyak dipengaruhi oleh Hendrik H. K. H. Henning dan F. W. Taylor, yang menekankan pentingnya desain tempat kerja yang sesuai dengan kapasitas fisik pekerja untuk

⁴⁶ Frank E. Bird, Jr. and George L. Germany, 1996 *“Practical Loss Control Leadership”*, Loganville, Georgia

mengurangi cedera.⁴⁷ Kirsten H. M. Lee dan Cary L. Cooper meneliti kesehatan mental di tempat kerja, dengan Cooper khususnya mengkaji dampak stres kerja terhadap kesejahteraan pekerja.⁴⁸ Albert Bandura dengan teori *Self-efficacy* turut berperan dalam teori perilaku kesehatan, menunjukkan bagaimana keyakinan seseorang dapat memengaruhi kebiasaan sehat mereka.⁴⁹ Di sisi lain, Herbert William Heinrich melalui hukum "*Heinrich's Law*" menyatakan pentingnya pencegahan kecelakaan dengan mengidentifikasi dan mengatasi bahaya sejak dini. Semua teori ini saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat, mendukung kesejahteraan pekerja, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.⁵⁰

b. Tujuan Kesehatan Kerja

Berikut ini beberapa tujuan kesehatan kerja M E W:⁵¹

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental dan sosial di semua lapangan kerja.
2. Mencegah timbulna gangguan kesehatan kerja yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Melindungi tenaga kerja dari bahaya kesehatan yang ditimbulkan akibat pekerjaan.

⁴⁷ Hendrik H. K. H. Henning dan F. W. Taylor , McBain, Richard. 2007. "*The practice of engagement: Research into current employee engagement practice*". Strategic HR Review. Vol. 6. No. 6. pp. 16-19. Emerald Insight.

⁴⁸ Kirsten H. M. Lee, Cooper, Cary dan Alison Straw, (1995). Stress Management yang Sukses dalam Sepekan, Penerjemah : H. M. A. Abdullah, Magapoin : Jakarta

⁴⁹ Albert Bandura. 1997. *Self Efficacy*. New York: Ademic Press

⁵⁰ Heinrich, H. W. & Petersen, Dan (1989). *Industrial Accident Prevention*. New York: Mc. Graw-Hill Book Company

⁵¹ W.E.W. "Tujuan Kesehatan Kerja" Jilid II. 2923

4. Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik, tubuh, serta mental psikologid tenaga kerjayang bersangkutan.

c. Indikator Pengukuran Kesehatan Kerja

Menurut Manullang, terdapat beberapa indikator pengukuran kesehatan kerja, yaitu:⁵²

1. Lingkungan kerja secara medis, dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- a) Kebersihan lingkungan kerja
- b) Sistem pembuangan sampah dan limbah industry
- c) Sistem Pembuangan sampah dan limbah industy

2. Sarana Kesehatan Tenaga Kerja, yaitu upaya untuk meningkatkan Kesehatan dari tenaga kerja, hal ini berkaitan dengan :

- a) Penyediaan air bersih
- b) Sarana kamar mandi dan WC

3. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja

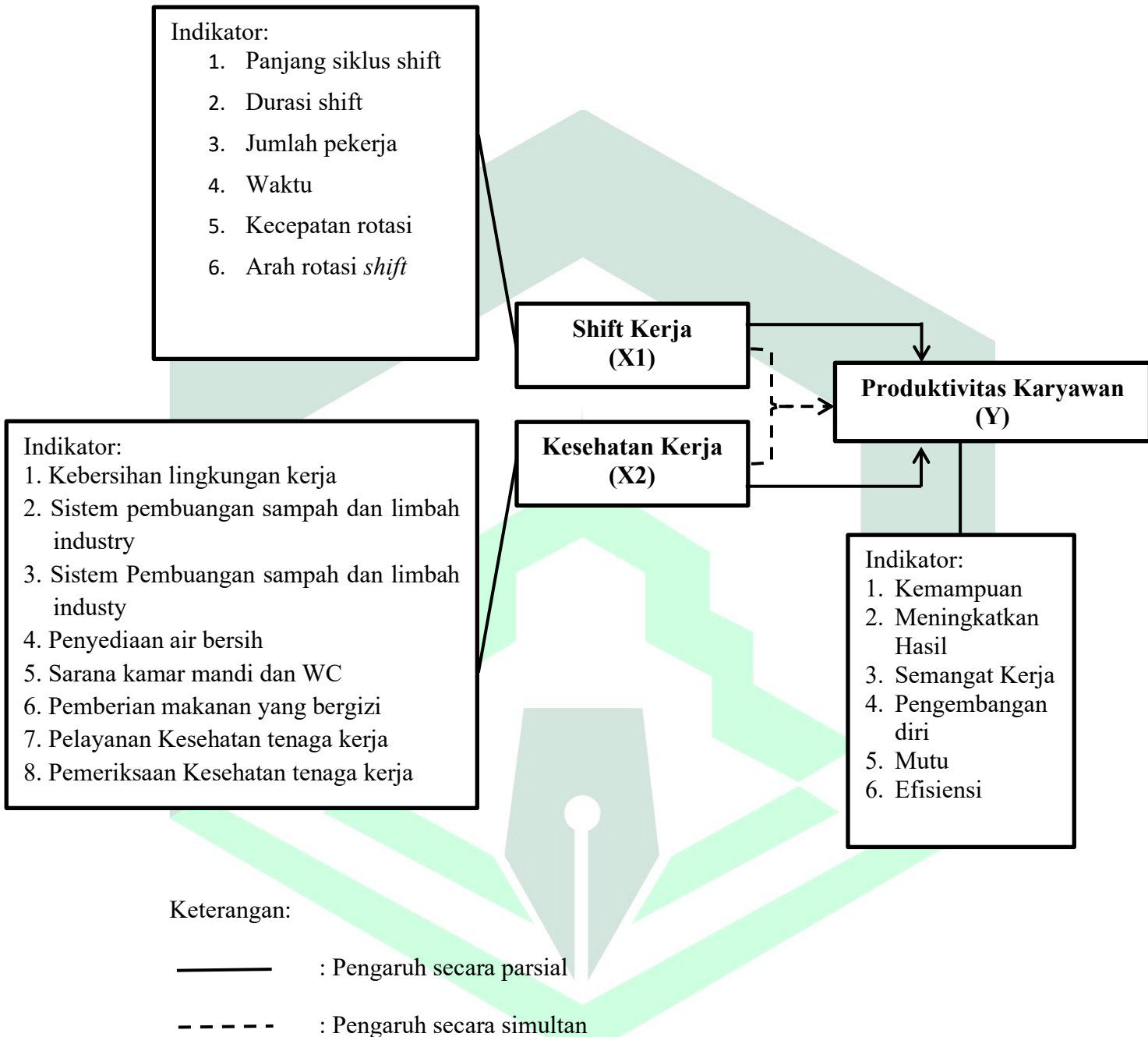
- a) Pemberian makanan yang bergizi
- b) Pelayanan Kesehatan tenaga kerja
- c) Pemeriksaan Kesehatan tenaga kerja

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh Sistem Shift Kerja, dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas karyawan. Berikut ini, digambarkan kerangka Pikir dari penelitian ini sebagai berikut:

⁵² Manajemen Personalia, *Manullang, Marihot AMH* (Yogyakarta: Gadjra Mada University Press, 2006).

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Berdasarkan Gambar 2.1 kerangka konseptual penelitian ini menjabarkan langkah-langkah pemikiran yang akan dijalankan. Peneliti akan mengevaluasi seberapa besar dampak dari Sistem Shift Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap

Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan Palopo Kota. Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yakni variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel independen atau yang juga dikenal sebagai variabel bebas, adalah faktor yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab dari perubahan atau timbulnya variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen terdiri dari Sistem Shift Kerja dan Kesehatan Kerja. Kerangka konseptual yang disajikan menunjukkan bahwa Sistem Shift Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Variabel dependen, atau yang juga dikenal sebagai variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari adanya variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah Produktivitas Karyawan (Y).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi awal yang diajukan sebagai upaya untuk menyelesaikan suatu masalah atau pertanyaan penelitian. Hipotesis juga seringkali merujuk pada dugaan mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel yang kemudian disajikan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Dalam konteks penelitian ini, berikut adalah pernyataan hipotesis:

H1 : Terdapat pengaruh variabel sistem *shift* kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sorong Kota

H2 :Terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sorong Kota

H3 : Terdapat pengaruh Sistem *shift* kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sorong Kota



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif, yang mana informasi yang diperoleh dari penelitian ini disajikan dalam bentuk angka-angka. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan temuan yang dapat diukur menggunakan prosedur statistik atau metode kuantitatif lainnya.. Pendekatan kuantitatif ini menggunakan strategi penelitian yang didasarkan pada pandangan positivisme, digunakan untuk menggali informasi tentang populasi atau sampel tertentu serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti memilih di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sorong Kota sebagai lokasi penelitian yang akan dilakukan pada bulan April 2025.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merujuk pada penjelasan yang diberikan untuk suatu variabel dengan cara menetapkan arti atau menguraikan kegiatan atau operasi yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel dalam konteks penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Devinisi Operasional	Indikator
1	Produktivitas Karyawan	Produktivitas karyawan ialah kemampuan dan efisiensi karywan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan Perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi
2	Sistem Shift Kerja	Sistem shift kerja ialah pengaturan jadwal kerja yang membagi waktu kerja menjadi beberapa sesi kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Durasi Shift 2. Jumlah Pekerja 3. Kecepatan Rotasi 4. Arah Rotasi 5. Waktu Istirahat 6. Hari Libur 7. Keteraturan Jadwal Shift
3	Kesehatan Kerja	Kesehatan kerja ialah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan aman.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan lingkungan kerja 2. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja 3. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri 4. Penyediaan air bersih 5. Sarana kamar mandi dan WC 6. Pemberian makanan yang bergizi 7. Pelayanan Kesehatan tenaga kerja 8. Pemeriksaan Kesehatan tenaga kerja

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut sugiyono didefinisikan sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya.⁵³ Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sorong Kota.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability Sampling dengan Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono, teknik sampling jenuh adalah teknik yang digunakan berdasarkan semua populasi dijadikan sampel. Alasan peneliti menggunakan teknik tersebut dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 56 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh melalui beberapa teknik yang dimulai dengan observasi (pengamatan) awal yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sorong Kota sebagai lokasi penelitian. Untuk data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang akan di isi oleh responden.

F. Instrumen Penelitian

Dalam pengumpulan data, metode yang diterapkan untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, juga dikenal sebagai angket. Instrumen penelitian diperlukan untuk mengukur fenomena yang sedang diselidiki. Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi kuesioner berstruktur tertutup dengan menggunakan *skala likert* sebagai alat pengukuran. Responden memiliki pilihan untuk memilih jawaban yang telah disediakan untuk setiap pernyataan. *Skala likert* bertujuan untuk mengevaluasi

⁵³ Bambang Perastyo dan Lina miftahul Jannah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, PT Rajagrafindo Persada*, 2016, III.

sikap dan persepsi individu terhadap fenomena yang diteliti.⁵⁴ Sugiyono menjelaskan bahwa *skala likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dengan menggunakan *skala likert*, variabel yang ingin diukur didefinisikan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan dasar untuk merumuskan item-item instrumen, yang bisa berupa pernyataan atau pertanyaan.

Berikut ini adalah penjelasan 4 poin skala likert Sugiyono yaitu:⁵⁵

Tabel 3.3 Skala Pengukuran

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrumen Instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam studi ini adalah kuesioner yang telah dirancang berdasarkan indikator dari variabel penelitian. Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diberikan oleh responden, dengan menggunakan pola ukur yang seragam. Hal ini menunjukkan bahwa pemilihan alat ukur merupakan aspek krusial dalam pengumpulan data, yang menjadi tantangan tersendiri bagi peneliti dalam menjalankan penelitian ini.

⁵⁴ Amiruddin and others, *Metodologi Penelitian Manajemen* (Padang, Sumatra Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2022).

⁵⁵ Moch. Bahak Udin, *Buku Ajar Statistik Pendidikan, Forum Statistika Dan Komputasi*, 2021, VIII.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, uji validitas adalah suatu pemeriksaan yang digunakan untuk menentukan derajat ketepatan suatu item dalam mengukur suatu objek. Hal ini menunjukkan bahwa ada hal yang menunjang dalam mengungkap sesuatu yang perlu diungkap. Hal-hal tersebut umumnya muncul sebagai pertanyaan dan pernyataan yang diberikan kepada responden berupa angket yang bertujuan untuk mengungkap sesuatu. Sedangkan dengan menggunakan SPSS, validitas suatu item menggunakan pengujian *Pearson Connection* atau disebut *Corrected Item Total Correlation*.

Dalam uji Korelasi Pearson pada program SPSS mengkorelasikan skor item data dengan skor total item, pengujian signifikansinya menggunakan kriteria dari r tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 dan two tailed (2 sisi). Jika nilai yang diperoleh positif dan jumlah r hitung \geq r tabel, maka item yang di uji dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai r hitung \leq r tabel maka itemnya dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas (*reliability*) dari kata *reliable* yang berarti dapat dipercaya. Mengacu pada konsistensi, stabilitas, dan ketepatan kinerja atau sistem. Dalam konteks pengukuran, reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten atau stabil suatu instrument pengukuran dalam menghasilkan hasil yang serupa jika diulang.⁵⁶

Keputusan mengenai reliabilitas diambil berdasarkan kriteria berikut:

⁵⁶ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, 2022.

- 1) Apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dapat dinyatakan reliable atau konsisten.
- 2) Apabila nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dapat dinyatakan tidak reliable atau konsisten.

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menerapkan teknik analisis atau pengelolaan data dengan menggunakan *Statistical Package For the Social Sciences (SPSS) for windows* versi 20. Sebelum melakukan interpretasi terhadap hasil regresi dari model penelitian yang dipilih, dilakukan pengujian data penelitian terlebih dahulu.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen mengikuti distribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi yang baik akan melibatkan analisis grafis dan uji statistik. Dalam hal ini, jika nilai signifikansi atau *probabilitas (sig 2-tailed)* $> 0,05$, maka hipotesis akan diterima karena menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi atau *probabilitas (sig 2-tailed)* $< 0,05$, maka hipotesis akan ditolak karena menandakan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal.⁵⁷

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas atau independen yang sedang diteliti, yang dikenal sebagai uji

⁵⁷ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, 2022.

multikolinieritas. Hasil uji diharapkan menunjukkan bahwa tidak ada keberadaan multikolinieritas dalam data.⁵⁸ Kriteria penilaian menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana tidak adanya multikolinieritas akan terkonfirmasi dengan nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.⁵⁹ Model regresi yang baik tidak mengalami multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Hasil uji diharapkan menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Kriteria penilaian berdasarkan uji Glejser adalah ketika nilai Sig. > 0,05, hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.⁶⁰

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan jenis regresi yang paling sering ditemui. Dalam analisis, rumus regresi linear berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel, X dan Y.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

A = Intersep/ Konstanta Regresi

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi variabel independen

⁵⁸Slamet Riyanto and Aglis Andhita Hatmawan, Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Dan Eksperimen (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 139.

⁵⁹Syafrida Hafni Sahir, Metodologi Penelitian, Pertama, (Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2022), 70.

⁶⁰Slamet Riyanto and Aglis Andhita Hatmawan, Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Dan Eksperimen (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 139

X_1	= Sistem Shift Kerja
X_2	= Kesehatan Kerja
ϵ	= Disturbance error/ galat

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari Uji T adalah untuk menilai signifikansi dari pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dengan mengasumsikan bahwa variabel lainnya tetap konstan. Pengujian ini dilakukan secara parsial untuk mengetahui dampak parsial antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan mengamati nilai T_{hitung} pada tingkat signifikansi 5%. Nilai T_{hitung} diperoleh dari output program SPSS 26.0 *for windows*, terutama pada tabel *coefficients*. Suatu model dianggap memiliki pengaruh yang signifikan jika nilai $T_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, jika nilai $T_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan.⁶¹

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Prosedur pengujian ini mengacu pada penggunaan tabel distribusi F dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Penentuan keputusan didasarkan pada perbandingan antara nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} . Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima sementara hipotesis nol (H_0) ditolak, menunjukkan adanya

⁶¹ Slamet Riyanto and Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 141.

pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $>0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan.⁶²

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen.⁶³



⁶²Slamet Riyanto and Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 143.

⁶³ Albert Kurniawan Purnomo, 'Pengelolaan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBS SPSS', 2019.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah PLN Sorong Kota

Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke 19, pada saat beberapa perusahaan Belanda, antara lain pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Ketenagalistrikan untuk kemandirian umum mulai ada pada saat perusahaan swasta Belanda, yaitu NV. NIGM, yang semula bergerak di bidang gas memperluas usahanya di bidang penyediaan tenaga listrik untuk kemandirian umum. Pada tahun 1927 Pemerintah Belanda membentuk "Lands Waterkracht Bedrijven (LWB), yaitu perusahaan listrik negara yang mengelola PLTA Plengan, PLTA Lamajan, PLTA Bengkok Dago, PLTA Ubrug dan Kracak di Jawa Barat, PLTA Giringan di Madiun, PLTA Tes di Bengkulu, PLTA Tonsea Lama di Sulawesi Utara dan PLTU di Jakarta. Selain itu, di beberapa Kotapraja dibentuk perusahaan-perusahaan listrik Kotapraja.

Dengan menyerahnya pemerintah Belanda kepada Jepang dalam Perang Dunia II, maka Indonesia dikuasai Jepang. Oleh karena itu, perusahaan listrik dan gas yang ada diambil alih oleh Jepang dan semua personil dalam perusahaan listrik tersebut diambil alih oleh orang-orang Jepang. Dengan jatuhnya Jepang ke tangan Sekutu, dan diproklamasikannya Kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan yang baik ini dimanfaatkan oleh Pemuda dan buruh listrik dan gas untuk mengambil alih perusahaan - perusahaan listrik dan

gas yang dikuasai Jepang. Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang, kemudian pada bulan September 1945 suatu delegasi Buruh / Pegawai Listrik dan Gas menghadap Pimpinan KNI Pusat yang pada waktu itu diketuai oleh Mr. Kasman Singodimejo untuk melaporkan hasil perjuangan mereka. Selanjutnya Delegasi bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat menghadap Presiden Soekarno, untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Penyerahan tersebut diterima oleh Presiden Soekarno dan kemudian dengan penetapan pemerintah No 1 Tahun '1945 tertanggal 27 oktober 1945, dibentukkan Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga. Dengan adanya Agresi Belanda I dan II, sebagian besar perusahaan-perusahaan listrik dikuasai kembali oleh Pemerintah Belanda atau pemiliknya semula. Pegawai - pegawai yang tidak mau bekerjasama kemudian mengungsi dan menggabungkan diri pada kantor-kantor Jawatan Listrik dan Gas di daerah-daerah Republik Indonesia yang bukan daerah pendudukan Belanda untuk meneruskan perjuangan. Selanjutnya, dikeluarkan Keputusan Presiden RI. Nomor 163 tanggal 3 Oktober 1953 tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik bangsa asing di Indonesia jika waktu konsesinya habis.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkeraman penjajah Belanda, maka dikeluarkan Undang-undang Nomor 86 Tahun '1958 tertanggal 27 Desember '1958 tentang Nasionalisasi semua perusahaan Belanda dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1958 tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik dan Gas milik Belanda.

Dengan Undang-undang tersebut, maka seluruh perusahaan listrik Belanda berada di tangan bangsa Indonesia. Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia mengalami pasang surut sejalan dengan pasang surutnya perjuangan bangsa. Tanggal 27 Oktober 1945 kemudian dikenal sebagai Hari Listrik dan Gas.

Hari tersebut diperingati untuk pertama kali pada tanggal 27 Oktober 1946, bertempat di Gedung Badan Pekerja Komite Nasional Indonesia Pusat (BPKNIP) Yogyakarta. Penetapan secara resmi tanggal 27 Oktober 1945 sebagai Hari Listrik dan Gas berdasarkan Keputusan Menten Pekerjaan Umum dan Tenaga Nomor 20 Tahun 1960, namun kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik Nomor 235/KPTS/1975 tanggal 30 September 1975 peringatan hari Listrik dan gas yang digabung dengan Had Kebaktian Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember. Mengingat pentingnya semangat dan nilai-nilai hari listrik, maka berdasarkan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi Nomor 11U,K143.PE11992 tanggal 31 Agustus 1992 ditetapkanlah tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik Nasional.

2. Karakteristik Responden

a. Usia Responden

Tabel.4.1 Usia Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1	20-25 Tahun	13	23,2%
2	26-30 Tahun	43	60,7%
3	30 ke atas	9	16,1%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 43 orang (60,7%). Kelompok usia ini merupakan kelompok terbanyak dibandingkan kelompok usia lainnya. Sementara itu, responden dengan usia 20-25 tahun ke atas berjumlah 13 orang (23,2%), dan kelompok usia 30 tahun ke atas merupakan kelompok terkecil dengan jumlah 9 orang (16,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan matang, yang kemungkinan memiliki pengalaman atau pandangan yang lebih relevan terhadap topik penelitian.

b. Jenis Kelamin Responden

Tabel.4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki	56	100%

Berdasarkan tabel distribusi responden menurut jenis kelamin, seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 56 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini hanya melibatkan partisipan laki-laki tanpa adanya responden perempuan. Dengan demikian, data yang diperoleh sepenuhnya merepresentasikan sudut pandang atau karakteristik responden laki-laki sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan.

c. Pendidikan Responden

Tabel.4.3 Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	40	71,4%
2	D3	2	3,6%

3	S1	14	25%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel distribusi responden menurut tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 22 orang (71,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari latar belakang pendidikan menengah atas. Sementara itu, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 2 orang (3,6%) dan pendidikan S1 sebanyak 14 orang (25%) Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh lulusan SMA, diikuti oleh lulusan S1, sedangkan lulusan D3 hanya sedikit. Hal ini memberikan gambaran mengenai latar belakang pendidikan responden yang cenderung menengah.

3. Hasil Kousioner

Tabel.4.4 Hasil Kousioner Variabel Produktivitas Karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	TS	ST	TOTAL
A	Variabel Produktivitas Karyawan					
	Indikator Kemampuan					
1.	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.	45	2	9		56
2.	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk melakukan pekerjaan sehari-hari dengan baik.	45	9	2		56
3.	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan kemampuan					

saya dalam pekerjaan. 47 6 3 56

Berdasarkan data pada indikator kemampuan dalam variabel produktivitas karyawan, mayoritas responden memberikan tanggapan Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan yang diberikan. Pada pernyataan pertama, seluruh 45 responden (80,4%) merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. 2 responden (3,6%) menyatakan setuju dan 9 responden (16,1%) menyatakan Tidak Setuju. Pada pernyataan kedua, 45 responden (80,4%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (16,1%) menyatakan setuju bahwa mereka memiliki keterampilan yang cukup untuk bekerja dengan baik dan 2 responden (3,6%) menyatakan Tidak Setuju. Pada pernyataan ketiga, 47 responden (83,9%) sangat setuju bahwa mereka selalu berupaya meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan. 6 responden (10,7%) menyatakan Setuju dan 3 responden (5,4%) menyatakan Tidak Setuju. Data ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri dan kemampuan kerja yang tinggi, serta menunjukkan komitmen dalam pengembangan diri di tempat kerja.

Indikator Meningkatkan Hasil Yang Di Capai	SS	S	TS	ST	TOTAL
4. Saya berusaha untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan periode sebelumnya.	42	9	3	2	56
5. Saya merasa puas dengan hasil yang saya capai dalam pekerjaan saya.	47	3	2	1	56
6. Saya secara aktif mencari umpan balik untuk meningkatkan hasil					

kerja saya. 44 4 1 7 56

Berdasarkan data, sebagian besar responden memberikan tanggapan Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan terkait upaya meningkatkan hasil kerja. Pada pernyataan keempat, sebanyak 42 responden (75%) sangat setuju bahwa mereka berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik dari periode sebelumnya, sedangkan 9 responden (16,1%) setuju, 3 responden (5,4%) tidak setuju dan 2 responden (3,6%) menyatakan Sangat Tidak Setuju. Untuk pernyataan kelima, sebanyak 47 responden (83,9%) sangat setuju bahwa mereka merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dicapai. Sedangkan 6 Responden (10,7%) menyatakan Setuju, 2 responden (3,6%) menyatakan Tidak Setuju dan 1 Responden (1,8%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan keenam, 44 responden (78,7%) sangat setuju bahwa mereka secara aktif mencari umpan balik untuk meningkatkan hasil kerja. Sedangkan 4 responden (7,1%) menyatakan setuju, 1 responden (1,8%) menyatakan tidak setuju dan 7 responden (12,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi tinggi untuk terus meningkatkan kinerja dan hasil kerja mereka.

Indikator Semangat Kerja	SS	S	TS	ST	TOTAL
7. Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik setiap harinya.	45	8	1	2	56
8. Saya bersemangat dalam menjalani aktivitas pekerjaan di tempat kerja.			2	2	

	45	7		56
9. Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang saya jalani.	43	7	4	56

Berdasarkan data, mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan mengenai semangat kerja. Pada pernyataan ketujuh, sebanyak 45 responden (80,4%) sangat setuju bahwa mereka merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik setiap hari, sedangkan 8 responden (14,3%) setuju, 1 responden (1,8%) menyatakan tidak setuju dan 2 responden (3,6%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan kedelapan, 45 responden (80,4%) sangat setuju merasa bersemangat menjalani aktivitas pekerjaan, sedangkan 7 responden (12,5%) setuju 2 responden (3,6%) tidak setuju, dan 2 responden (3,6%) sangat tidak setuju. Sedangkan pada pernyataan kesembilan, 43 responden (76,8%) sangat setuju bahwa mereka selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas, sedangkan 7 responden (12,5%) setuju, 4 responden (7,1%) tidak setuju, dan 2 responden (3,6%) sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat semangat kerja responden tergolong sangat tinggi, mencerminkan motivasi dan antusiasme yang baik dalam menjalankan tugas di tempat kerja.

Indikator Pengembangan Diri	SS	S	TS	ST	TOTAL
10. Saya mengambil inisiatif untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk pekerjaan saya.	45	6		5	56
11. Saya selalu mencari peluang untuk belajar keterampilan baru yang					

dapat mendukung karier saya.	48	5	1	56
12. Saya percaya bahwa pengembangan diri adalah penting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan.	42	3	2	56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat mendukung pentingnya pengembangan diri dalam pekerjaan. Pada pernyataan kesepuluh, sebanyak 45 responden (80,4%) sangat setuju bahwa mereka mengambil inisiatif untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang relevan, sedangkan 6 responden (10,7%) setuju, 5 responden (8,9%) sangat tidak setuju. Pada pernyataan kesebelas dan kedua belas, masing-masing 48 responden (85,7%) sangat setuju bahwa mereka aktif mencari peluang belajar keterampilan baru dan percaya bahwa pengembangan diri penting untuk kesuksesan, sedangkan 5 responden (8,9%) setuju dan 3 responden (5,4%) sangat tidak setuju. Hal ini mencerminkan tingginya kesadaran dan semangat para responden dalam mengembangkan kompetensi diri untuk mendukung kemajuan karier dan peningkatan kinerja.

Indikator Mutu	SS	S	TS	ST	TOTAL
13. Saya selalu berusaha untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan saya.	45	7	4		56
14. Saya percaya bahwa meningkatkan mutu kerja saya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.	42	6	6	2	56
15. Saya secara rutin melakukan pengecekan terhadap kualitas kerja	45	8	3	1	56

saya sebelum menyerahkannya.

Berdasarkan data, mayoritas responden menunjukkan komitmen tinggi terhadap mutu pekerjaan. Pada pernyataan ketiga belas, sebanyak 45 responden (80,4%) sangat setuju sedangkan 7 responden (12,5%) setuju 4 responden (7,1%) tidak setuju, bahwa mereka selalu berusaha menjaga kualitas hasil pekerjaan. Pada pernyataan keempat belas, 42 responden (75%) sangat setuju bahwa peningkatan mutu kerja berdampak positif bagi perusahaan, 6 responden (10,3 %) setuju, 6 responden (10,7%) tidak setuju dan 2 responden (3,6%) sangat tidak setuju. Sedangkan pada pernyataan kelima belas, sebanyak 45 responden (80,4%) sangat setuju bahwa mereka rutin mengecek kualitas kerja sebelum diserahkan, sedangkan 8 responden (14,3%) setuju, 2 responden (3,6%) tidak setuju dan 1 responden (1,8%) sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa para responden memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya menjaga dan meningkatkan mutu pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab profesional terhadap hasil kerja dan kontribusinya terhadap perusahaan.

Indikator Efisiensi	SS	S	TS	ST	TOTAL
16. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.	46	7	1	2	56
17. Saya mampu menggunakan sumber daya yang ada secara efektif untuk mencapai hasil kerja.	45	7	4		56
18. Saya selalu mencari cara untuk bekerja lebih efisien tanpa mengorbankan kualitas.	44	7	3	2	56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki tingkat efisiensi kerja yang tinggi. Pada pernyataan keenam belas, sebanyak 46 responden (82,1%) sangat setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan 7 responden (12,5%) setuju 1 responden (1,8%) tidak setuju dan 2 responden (3,6%) sangat tidak setuju. Pada pernyataan ketujuh belas, 45 responden (80,4%) sangat setuju bahwa mereka mampu menggunakan sumber daya secara efektif, sedangkan 7 responden (12,5%) setuju dan 4 responden (7,1%) sangat tidak setuju. Sementara itu, pada pernyataan kedelapan belas, 44 responden (78,4%) sangat setuju bahwa mereka selalu mencari cara untuk bekerja lebih efisien tanpa mengorbankan kualitas, sedangkan 7 responden (12,5%) setuju, 3 responden (5,4%) tidak setuju dan 2 responden (3,6%) tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kesadaran dan keterampilan tinggi dalam mengelola waktu dan sumber daya secara optimal demi mencapai hasil kerja yang maksimal dan berkualitas.

Tabel.4.5 Hasil Kousioner Variabel Shift Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	TS	ST	TOTAL
A	Variabel Shift Kerja					
	Indikator Durasi Shift					
19.	Durasi shift saya biasanya sesuai dengan standar waktu kerja yang ditetapkan.	46	6	4		56
20.	Saya merasa bahwa lama waktu shift yang saya jalani					

cukup untuk menyelesaikan tugas yang ada.	42	8	6		56
21. Saya sering merasa lelah karena lamanya durasi shift yang saya jalani.	44	7	4	1	56

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa para responden memiliki persepsi positif terhadap durasi shift kerja yang mereka jalani. Pada pernyataan pertama, sebanyak 46 responden (82,1%) sangat setuju bahwa durasi shift yang mereka jalani sesuai dengan standar waktu kerja yang ditetapkan, sedangkan 6 responden (10,7%) setuju, dan 4 responden (7,1%) tidak setuju. Pada pernyataan kedua, sebanyak 42 responden (75%) sangat setuju bahwa lama waktu shift yang dijalani sudah cukup untuk menyelesaikan tugas, sedangkan 8 responden (14,3%) setuju, dan 6 responden (10,7) tidak setuju. Sementara itu, pada pernyataan ketiga, sebanyak 44 responden (78.6%) sangat setuju bahwa mereka sering merasa lelah akibat lamanya durasi shift, 7 responden (12.5%) setuju, 4 responden (7,1%) tidak setuju dan 1 responden (1,8%) sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengakui bahwa durasi shift yang dijalani sudah sesuai dan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, namun tetap diiringi dengan perasaan lelah akibat lamanya durasi shift yang mereka jalani. Hal ini menggambarkan bahwa meskipun durasi shift dirasa efektif, faktor kelelahan tetap menjadi perhatian bagi sebagian besar responden.

Indikator Jumlah Pekerja atau Tim	SS	S	TS	ST	TOTAL
22. Jumlah pekerja dalam tim saya cukup untuk menyelesaikan					

pekerjaan dengan baik.	46	5	1	4	56
23. Saya merasa bahwa tim saya bekerja dengan efisien mengingat jumlah anggota tim yang ada.	46	7	1	2	56
24. Terkadang, jumlah pekerja yang ada membuat beban kerja menjadi tidak merata.	39	13	4		56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki pandangan positif terhadap jumlah pekerja dalam tim mereka. Pada pernyataan kedua puluh dua, sebanyak 46 responden (82,1%) sangat setuju bahwa jumlah pekerja dalam tim cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, 5 responden (2,6%) setuju, 1 responden (1,8%) tidak setuju dan 4 responden (7,1%) sangat tidak setuju. Pada pernyataan kedua puluh tiga, 46 responden (82,1%) sangat setuju bahwa tim mereka bekerja dengan efisien mengingat jumlah anggota tim yang ada, sedangkan 7 responden (12,5%) setuju, 1 responden (1,8%) dan 2 responden (3,6%). Sementara itu, pada pernyataan kedua puluh empat, 39 responden (69,6%) sangat setuju sementara 13 responden (23,2%) setuju bahwa terkadang jumlah pekerja yang ada membuat beban kerja menjadi tidak merata, dan 4 responden (7,1%) tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah pekerja dinilai cukup dan mendukung efisiensi kerja tim, masih terdapat persepsi adanya ketidakmerataan beban kerja, sehingga diperlukan upaya perbaikan dalam distribusi tugas agar lebih seimbang.

Indikator Kecepatan Rotasi	SS	S	TS	ST	TOTAL
-----------------------------------	-----------	----------	-----------	-----------	--------------

25. Rotasi shift yang sering terjadi membuat saya kesulitan untuk beradaptasi.	46	6	2	2	56
26. Saya merasa bahwa rotasi shift yang cepat mengganggu pola tidur saya.	46	5	5		56
27. Rotasi shift yang dilakukan setiap minggu sudah tepat untuk mendukung kesehatan dan efisiensi kerja saya.	47	7	2		56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki pandangan beragam terkait kecepatan rotasi kerja. Pada pernyataan kedua puluh lima, sebanyak 46 responden (82,1%) sangat setuju, sedangkan 3 responden (10,7%) setuju bahwa rotasi shift yang sering terjadi membuat mereka kesulitan beradaptasi sedangkan 2 responden (3,6%) tidak setuju, dan 2 responden (3,6%) sangat tidak setuju. Pada pernyataan kedua puluh enam, 46 responden (82,1%) sangat setuju sedangkan 5 responden (8,9%) setuju bahwa rotasi shift yang cepat mengganggu pola tidur mereka dan 5 responden (8,9%) tidak setuju. Sementara itu, pada pernyataan kedua puluh tujuh, 47 responden (83,9%) sangat setuju sedangkan 7 responden (12,5%) setuju bahwa rotasi shift yang dilakukan setiap minggu sudah tepat untuk mendukung kesehatan dan efisiensi kerja dan 2 responden (3,6%) tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun frekuensi rotasi mingguan dianggap sesuai, sebagian besar responden tetap merasakan dampak negatif dari kecepatan rotasi terhadap kemampuan beradaptasi dan pola tidur, sehingga diperlukan evaluasi lebih lanjut terkait pola dan frekuensi rotasi kerja.

Indikator Arah Rotasi Shift	SS	S	TS	ST	TOTAL
28. Arah rotasi shift yang digunakan di perusahaan ini sesuai dengan kebiasaan saya.	45	9	2		56
29. Saya merasa lebih mudah beradaptasi dengan rotasi shift yang searah jarum jam.	48	5	1	2	56
30. Saya lebih suka rotasi shift berlawanan arah jarum jam karena lebih sesuai dengan ritme tubuh saya.	45	7	4		56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki pandangan positif terhadap arah rotasi shift yang diterapkan. Pada pernyataan kedua puluh delapan, sebanyak 45 responden (80,4%) sangat setuju, sedangkan 9 responden (16,1%) setuju bahwa arah rotasi shift yang digunakan di perusahaan sudah sesuai dengan kebiasaan mereka, dan 2 responden (3,6%) tidak setuju. Pada pernyataan kedua puluh sembilan, 48 responden (85,7%) sangat setuju bahwa mereka lebih mudah beradaptasi dengan rotasi shift yang searah jarum jam, sedangkan 5 responden (8,9%) setuju, 1 responden (1,8%) tidak setuju dan 2 responden (3,6%) tidak setuju. Sementara itu, pada pernyataan ketiga puluh, 45 responden (80,4%) sangat setuju 7 responden (12,5%) setuju bahwa mereka lebih menyukai rotasi shift berlawanan arah jarum jam karena dianggap lebih sesuai dengan ritme tubuh, dan 4 responden (7,1%) tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun arah rotasi shift yang diterapkan secara umum sesuai dengan kebiasaan responden, terdapat preferensi tertentu terhadap rotasi berlawanan arah jarum jam karena dinilai lebih nyaman secara fisik oleh sebagian besar responden.

Indikator Waktu Istirahat	SS	S	TS	ST	TOTAL
31. Waktu istirahat yang diberikan cukup untuk memulihkan energi saya.	46	7	3		56
32. Saya merasa bahwa waktu istirahat terlalu singkat untuk dapat kembali fokus bekerja.	43	7	4	2	56
33. Saya biasanya memanfaatkan waktu istirahat untuk beristirahat dan bersosialisasi dengan rekan-rekan kerja.	46	5	5		56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki pandangan positif terkait waktu istirahat yang diberikan. Pada pernyataan ketiga puluh satu, sebanyak 46 responden (82,1%) sangat setuju sedangkan 7 responden (12,5%) setuju bahwa waktu istirahat yang diberikan sudah cukup untuk memulihkan energy, dan 3 responden (5,4%) tidak setuju. Pada pernyataan ketiga puluh dua, 43 responden (76,8%) sangat setuju, sedangkan 7 responden (12,5%) setuju bahwa mereka merasa waktu istirahat terlalu singkat untuk dapat kembali fokus bekerja, 4 responden (7,1%) tidak setuju, dan 2 responden (3,6%) sangat tidak setuju. Sementara itu, pada pernyataan ketiga puluh tiga, sebanyak 46 responden (82,1%) sangat setuju sedangkan 5 responden (8,9%) setuju bahwa mereka biasanya memanfaatkan waktu istirahat untuk beristirahat dan bersosialisasi dengan rekan kerja, dan 5 responden (8,9%) tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum waktu istirahat dinilai cukup untuk memulihkan energi, meskipun masih ada sebagian responden yang merasakan waktu tersebut kurang optimal untuk memulihkan fokus. Selain itu, waktu istirahat juga dimanfaatkan

dengan baik oleh para responden untuk menjaga hubungan sosial di lingkungan kerja.

Indikator Hari Libur	SS	S	TS	ST	TOTAL
34. Saya merasa jumlah hari libur yang diberikan cukup untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.	45	11			56
35. Posisi hari libur yang telah ditentukan memengaruhi produktivitas saya di hari kerja.	46	8	2		56
36. Saya berharap perusahaan memberikan lebih banyak hari libur untuk meningkatkan kesehatan mental saya.	47	6	1	2	56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki pandangan positif terhadap kebijakan hari libur yang diterapkan. Pada pernyataan ketiga puluh empat, sebanyak 45 responden (80,4%) sangat setuju dan 11 responden (19,6%) setuju bahwa jumlah hari libur yang diberikan sudah cukup untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada pernyataan ketiga puluh lima, 46 responden (82,1%) sangat setuju sedangkan 8 responden (14,3%) setuju bahwa posisi hari libur yang telah ditentukan turut memengaruhi produktivitas mereka di hari kerja, dan 2 responden (3,6%) tidak setuju.. Sementara itu, pada pernyataan ketiga puluh enam, 47 responden (83,9%) sangat setuju bahwa mereka berharap perusahaan memberikan lebih banyak hari libur untuk meningkatkan kesehatan mental, sedangkan 6 responden (10,7%) setuju, 1

responden (1,8%) dan 2 responden (3,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah hari libur dinilai sudah cukup dan berdampak positif terhadap produktivitas, keinginan untuk mendapatkan tambahan hari libur tetap muncul sebagai bentuk perhatian responden terhadap kesejahteraan mental mereka.

Indikator Ketergantungan Jadwal Shift	SS	S	TS	ST	TOTAL
37. Jadwal shift yang diatur secara teratur membantu saya merencanakan kegiatan pribadi.	46	5	5		56
38. Keteraturan jadwal shift membuat saya lebih mudah beradaptasi dengan ritme kerja.	43	7	2	4	56
39. Terkadang, ketidakteraturan jadwal shift menyebabkan saya merasa stres dan kelelahan.	42	8	2	4	56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki pandangan positif terhadap keteraturan jadwal shift yang diterapkan. Pada pernyataan ketiga puluh tujuh, sebanyak 46 responden (82,1%) sangat setuju sedangkan 5 responden (8,9%) setuju bahwa jadwal shift yang diatur secara teratur membantu mereka merencanakan kegiatan pribadi, dan 5 responden (8,9%) tidak setuju. Pada pernyataan ketiga puluh delapan, 43 responden (76,8%) sangat setuju sedangkan 7 responden (12,5%) setuju bahwa keteraturan jadwal shift membuat mereka lebih

mudah beradaptasi dengan ritme kerja, 2 responden (3,6) tidak setuju dan 4 responden (7,11%) sangat tidak setuju. Sementara itu, pada pernyataan ketiga puluh sembilan, 42 responden (75%) sangat setuju, sedangkan 8 responden (14,3%) setuju bahwa ketidakteraturan jadwal shift terkadang menyebabkan stres dan kelelahan, 2 responden (3,6) tidak setuju dan 4 responden sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa keteraturan jadwal shift sangat membantu responden dalam mengelola aktivitas pribadi dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan, namun tetap diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk mengurangi potensi stres akibat perubahan jadwal yang tidak terduga.

Tabel.4.6 Hasil Kousioner Variabel Kesehatan Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	TS	ST	TOTAL
A	Variabel Kesehatan Kerja					
	Indikator Kebersihan Lingkungan Kerja					
40.	Lingkungan kerja di tempat saya selalu dalam keadaan bersih dan terawat.	48	8			56
41.	Perusahaan menyediakan fasilitas pembersihan yang memadai untuk menjaga kebersihan lokasi kerja.	45	8	3		56
42.	Saya merasa bahwa kebersihan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja saya sehari-hari.	50	6			56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki persepsi yang sangat baik terhadap kebersihan lingkungan kerja. Pada pernyataan keempat puluh, sebanyak 48 responden (85,7%) sangat setuju dan 8 responden (14,3%) setuju bahwa lingkungan kerja di tempat mereka selalu dalam keadaan bersih dan

terawat. Pada pernyataan keempat puluh satu, 45 responden (80,4%) sangat setuju, sedangkan 8 responden (14,3%) setuju bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas pembersihan yang memadai untuk menjaga kebersihan lokasi kerja, dan 3 responden (5,4%) tidak setuju. Sementara itu, pada pernyataan keempat puluh dua, 50 responden (89,3%) sangat setuju dan 6 responden (10,7%) setuju bahwa kebersihan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja mereka sehari-hari. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan fasilitas kebersihan yang memadai telah mendukung kenyamanan dan produktivitas para responden dalam bekerja.

Indikator Suhu Udara dan Ventilasi	SS	S	TS	ST	TOTAL
43. Suhu di tempat kerja saya selalu nyaman untuk beraktivitas.	44	4	4	4	56
44. Ventilasi di tempat kerja cukup baik dan membantu menjaga kualitas udara..	45	7	2	2	56
45. Ketidaknyamanan suhu atau ventilasi terkadang mengganggu konsentrasi saya saat bekerja.	45	9		2	56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki pandangan positif terhadap kondisi suhu dan ventilasi di lingkungan kerja. Pada pernyataan keempat puluh tiga, sebanyak 44 responden (78,6%) sangat setuju, sedangkan 4 responden (7,1%) setuju bahwa suhu di tempat kerja selalu nyaman untuk beraktivitas, 4 responden (7,1%) tidak setuju, 4 responden (7,1%) sangat tidak setuju. Pada pernyataan keempat puluh empat, 45 responden (80,4%) sangat

setuju dan 7 responden (12,5%) setuju bahwa ventilasi di tempat kerja cukup baik dan membantu menjaga kualitas udara, sedangkan 2 responden (3,6%) tidak setuju, 2 responden (3,6%) tidak setuju. Sementara itu, pada pernyataan keempat puluh lima, sebanyak 45 responden (80,4%) sangat setuju dan 9 responden (16,1%) setuju bahwa ketidaknyamanan suhu atau ventilasi terkadang mengganggu konsentrasi saat bekerja, dan 2 responden (3,6%) sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum suhu dan ventilasi di tempat kerja sudah memadai dan mendukung kenyamanan kerja, meskipun masih ada sebagian responden yang merasakan gangguan konsentrasi akibat ketidaknyamanan suhu atau ventilasi dalam kondisi tertentu.

Indikator Sistem Pembuangan Sampah dan Limbah Industri	SS	S	TS	ST	TOTAL
46. Sistem pembuangan sampah di perusahaan berjalan efisien dan efektif.	47	6	1	2	56
47. Limbah industri ditangani dengan baik untuk mencegah pencemaran lingkungan kerja.	43	11	2		56
48. Saya merasa aman bekerja di lingkungan ini karena ada sistem pembuangan limbah yang memadai.	47	8	1		56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki pandangan positif terhadap sistem pembuangan sampah dan limbah industri di tempat kerja. Pada pernyataan keempat puluh enam, sebanyak 47 responden (83,9%) sangat setuju, 3 responden (10,7%) setuju, 1 responden (1,8%) tidak setuju 2 responden (3,6%) sangat tidak setuju bahwa sistem pembuangan sampah di perusahaan

berjalan efisien dan efektif. Pada pernyataan keempat puluh tujuh, 43 responden (76,8%) sangat setuju, 11 responden (19,6%) setuju bahwa limbah industri telah ditangani dengan baik untuk mencegah pencemaran lingkungan kerja dan 2 responden (3,6%) tidak setuju. Sementara itu, pada pernyataan keempat puluh delapan, sebanyak 47 responden (83,9%) sangat setuju 8 responden (14,3%) setuju dan 1 responden (1,8%) tidak setuju bahwa mereka merasa aman bekerja karena adanya sistem pembuangan limbah yang memadai. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem pengelolaan sampah dan limbah industri di perusahaan dinilai baik oleh mayoritas responden, sehingga memberikan rasa aman dalam bekerja serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang bersih dan sehat.

Indikator Penyediaan Air Bersih	SS	S	TS	ST	TOTAL
49. Air bersih yang disediakan di tempat kerja memenuhi standar kesehatan.	46	8	2		56
50. Saya tidak mengalami masalah dengan akses terhadap air bersih di perusahaan.	51	3	2		56
51. Ketersediaan air bersih sangat membantu dalam menjaga kesehatan saya selama bekerja.	45	9		2	56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki pandangan positif terhadap penyediaan air bersih di tempat kerja. Pada pernyataan keempat puluh sembilan, sebanyak 46 responden (82,1%) sangat setuju 8 responden (14,3%) setuju dan 2 responden tidak setuju bahwa air bersih yang disediakan di tempat kerja memenuhi standar kesehatan. Pada pernyataan kelima puluh, 51 responden (91,1%) sangat setuju bahwa mereka tidak mengalami masalah dengan

akses terhadap air bersih di perusahaan, sedangkan 3 responden (5,4%) setuju dan 2 responden (3,6%) tidak setuju. Sementara itu, pada pernyataan kelima puluh satu, sebanyak 45 responden (80,4%) sangat setuju sedangkan 9 responden (16,1%) setuju bahwa ketersediaan air bersih sangat membantu dalam menjaga kesehatan selama bekerja, dan 2 responden (3,6%) sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa penyediaan air bersih di tempat kerja sudah sangat baik dan mendukung kenyamanan serta kesehatan para pekerja.

Indikator Sarana Kamar Mandi dan WC	SS	S	TS	ST	TOTAL
52. Fasilitas kamar mandi dan WC di tempat kerja selalu dalam keadaan bersih dan terawat.	43	11	2		56
53. Jumlah kamar mandi dan WC mencukupi untuk jumlah karyawan di perusahaan.	46	6		4	56
54. Saya merasa nyaman menggunakan fasilitas kamar mandi dan WC di tempat kerja.	43	11	2		56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki pandangan positif terhadap sarana kamar mandi dan WC di tempat kerja. Pada pernyataan kelima puluh lima, sebanyak 35 responden (92,1%) sangat setuju dan 3 responden (7,9%) setuju bahwa fasilitas kamar mandi dan WC di tempat kerja selalu dalam keadaan bersih dan terawat. Pada pernyataan kelima puluh enam, 37 responden (97,4%) sangat setuju dan 1 responden (2,6%) setuju bahwa jumlah kamar mandi dan WC mencukupi untuk kebutuhan karyawan. Sementara itu, pada pernyataan kelima puluh tujuh, sebanyak 37 responden (97,4%) sangat setuju dan 1

responden (2,6%) setuju bahwa mereka merasa nyaman menggunakan fasilitas kamar mandi dan WC di tempat kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa sarana kamar mandi dan WC yang disediakan perusahaan dinilai sangat baik oleh mayoritas responden, sehingga mendukung kenyamanan dan kebersihan selama bekerja.

Indikator Pemberian Makanan dan Gizi	SS	S	TS	ST	TOTAL
55. Makanan yang disediakan di perusahaan sehat dan bergizi.	44	10		2	56
56. Tersedia pilihan makanan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan diet karyawan.	49	7			56
57. Saya merasa bahwa makanan di tempat kerja berkontribusi pada kesehatan saya.	45	10	1		56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki pandangan positif terhadap pemberian makanan dan gizi di tempat kerja. Pada pernyataan kelima puluh delapan, sebanyak 44 responden (78,6%) sangat setuju 10 responden (17,9%) setuju dan 2 responden (3,6%) sangat tidak setuju bahwa makanan yang disediakan di perusahaan sehat dan bergizi. Pada pernyataan kelima puluh sembilan, 49 responden (87,5%) sangat setuju dan 7 responden (12,5%) setuju bahwa tersedia pilihan makanan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan diet karyawan. Sementara itu, pada pernyataan keenam puluh, sebanyak 45 responden (40,4%) sangat setuju 10 responden (17,9%) setuju bahwa makanan yang disediakan di tempat kerja berkontribusi pada kesehatan mereka, dan 1 responden (1,8%) tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian

makanan dan gizi di perusahaan sudah dinilai sangat baik oleh mayoritas responden, sehingga mendukung kesehatan dan kesejahteraan para karyawan.

Indikator Pelayanan Kesehatan Tenaga Kerja	SS	S	TS	ST	TOTAL
58. Perusahaan menyediakan akses ke layanan kesehatan yang memadai untuk karyawan.	47	7	2		56
59. Saya mendapatkan informasi yang cukup mengenai kesehatan dari pusat layanan kesehatan di perusahaan.	49	5	2		56
60. Pelayanan kesehatan yang diberikan perusahaan membantu saya menjaga kondisi kesehatan.	49	7			56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki pandangan positif terhadap pelayanan kesehatan tenaga kerja di perusahaan. Pada pernyataan keenam puluh satu, sebanyak 36 responden (83,9%) sangat setuju, 7 responden (12,5%) setuju, dan 2 responden (3,6%) tidak setuju bahwa perusahaan menyediakan akses ke layanan kesehatan yang memadai untuk karyawan. Pada pernyataan lima puluh Sembilan 49 responden (87,5%) sangat setuju 5 responden (8,9%) setuju bahwa mereka mendapatkan informasi yang cukup mengenai kesehatan dari pusat layanan kesehatan di perusahaan, dan 2 responden (3,6%) tidak setuju Sementara itu, pada pernyataan keenam puluh , 49 responden (87,5%) sangat setuju daan 7 responden (12,5%) setuju bahwa pelayanan kesehatan yang diberikan perusahaan membantu mereka menjaga kondisi kesehatan. Hasil ini

menunjukkan bahwa pelayanan kesehatan yang disediakan perusahaan dinilai sangat baik oleh mayoritas responden, sehingga mendukung upaya menjaga kesehatan karyawan selama bekerja.

Indikator Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja	SS	S	TS	ST	TOTAL
61. Pemeriksaan kesehatan rutin di perusahaan dilakukan secara berkala dan efektif.	46	8	4		56
62. Saya merasa bahwa pemeriksaan kesehatan di tempat kerja membantu dalam mendeteksi masalah kesehatan lebih awal.	48	5	2		56
63. Penyediaan layanan pemeriksaan kesehatan di tempat kerja menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.	44	10	2		56

Berdasarkan data menunjukkan bahwa para responden memiliki pandangan positif terhadap pemeriksaan kesehatan tenaga kerja di tempat kerja. Pada pernyataan keenam puluh 1, sebanyak 46 responden (82,1%) sangat setuju 8 responden (14,3%) setuju bahwa pemeriksaan kesehatan rutin di perusahaan dilakukan secara berkala dan efektif, dan 2 rresponden (3,6) tidak setuju. Pada pernyataan keenam puluh dua, 49 responden (94,7%) sangat setuju, 5 responden (8,9%) setuju bahwa pemeriksaan kesehatan di tempat kerja membantu dalam mendeteksi masalah kesehatan lebih awal dan 2 rresponden (3,6) tidak setuju . Sementara itu, pada pernyataan keenam puluh tiga, 44 responden (76,6%) sangat setuju, 10 responden (17.9%) setuju bahwa penyediaan layanan pemeriksaan kesehatan di tempat kerja menunjukkan perhatian perusahaan terhadap

kesejahteraan karyawan, dan 2 responden (3,6%) sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa program pemeriksaan kesehatan yang disediakan perusahaan dinilai sangat baik oleh mayoritas responden, sehingga mendukung upaya pencegahan dan deteksi dini masalah kesehatan bagi tenaga kerja.

4. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pada dasarnya, uji validitas mengukur sah atau tidaknya setiap pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, Kelayakan item pernyataan yang digunakan dapat diuji dengan melakukan uji validitas, layakanya suatu item pernyataan dapat dibuktikan dengan cara apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid. Adapun 0.320 adalah r_{tabel} yang ditentukan dengan tarif signifikan 5%. Hasil uji validitas dengan menggunakan program spss ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel.4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1.1	0.875	0.263	Valid
Y.2	0.901	0.263	Valid
Y.3	0.720	0.263	Valid
Y.4	0.628	0.263	Valid
Y.5	0.544	0.263	Valid
Y.6	0.895	0.263	Valid
Y.7	0.781	0.263	Valid
Y.8	0.874	0.263	Valid
Y.9	0.702	0.263	Valid
Y.10	0.876	0.263	Valid
Y.11	0.814	0.263	Valid
Y.12	0.695	0.263	Valid
Y.13	0,753	0.263	Valid
Y.14	0,775	0.263	Valid
Y.15	0,701	0.263	Valid
Y.16	0,758	0.263	Valid
Y.17	0,801	0.263	Valid
Y.18	0,782	0.263	Vvalid

Sumber : Output IBM SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel di atas pada kolom *Person Correlation* (r-hitung), setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r-tabel yaitu 0,263. Artinya, instrumen penelitian untuk variabel Produktivitas Karyawan (Y) dinilai dari seluruh 18 butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel. 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Sift Kerja (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.754	0.263	Valid
X1.2	0.819	0.263	Valid
X1.3	0.530	0.263	Valid
X1.4	0.677	0.263	Valid
X1.5	0.801	0.263	Valid
X1.6	0.685	0.263	Valid
X1.7	0.687	0.263	Valid
X1.8	0.756	0.263	Valid
X1.9	0.670	0.263	Valid
X1.10	0.639	0.263	Valid
X1.11	0.696	0.263	Valid
X1.12	0.630	0.263	Valid
X1.13	0.720	0.263	Valid
X1.14	0,851	0.263	Valid
X1.15	0,700	0.263	Valid
X1.16	0,677	0.263	Valid
X1.17	0,724	0.263	Valid
X1.18	0,739	0.263	Vvalid
X1.19	0,748	0.263	Valid
X1.20	0,880	0.263	Valid
X1.21	0,743	0.263	Valid

Sumber : Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel, yaitu 0,263. Artinya, instrumen penelitian untuk variabel *shift* kerja (X1) yang dinilai dari 21 butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel.4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.548	0.263	Valid
X2.2	0.754	0.263	Valid
X2.3	0.271	0.263	Valid

X2.4	0.853	0.263	Valid
X2.5	0.826	0.263	Valid
X2.6	0.369	0.263	Valid
X2.7	0.723	0.263	Valid
X2.8	0.757	0.263	Valid
X2.9	0.520	0.263	Valid
X2.10	0.591	0.263	Valid
X2.11	0.639	0.263	Valid
X2.12	0.827	0.263	Valid
X2.13	0.707	0.263	Valid
X2.14	0.618	0.263	Valid
X2.15	0.722	0.263	Valid
X2.16	0.696	0.263	Valid
X2.17	0.633	0.263	Valid
X2.18	0.572	0.263	Valid
X2.19	0.706	0.263	Valid
X2.20	0.548	0.263	Valid
X2.21	0.561	0.263	Valid
X2.22	0.803	0.263	Valid
X2.23	0.555	0.263	Valid
X2.24	0.771	0.263	Valid

Sumber : Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian setiap item pernyataan pada variabel Kesehatan Kerja (X2) menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0.263. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan (sebanyak 24 item) untuk variabel Kesehatan Kerja dinyatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Uji Reabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai coefficients cronbach's alpha $> 0,60$. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1, atau teknis Cronbach Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0. Hasil uji reabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel.4.10 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Sfit Kerja (X1)	0,958	Reliabel
Kesehatan Kerja (X2)	0,952	Reliabel
Produktifitas Kerja (Y)	0,940	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *Shift* Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga nilai alpha pada tabel di atas untuk seluruh variabel telah memenuhi kriteria yang dimaksud. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel.4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.31593003
	Absolute	.147
Most Extreme Differences	Positive	.128
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		1.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas data menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.179. Karena nilai $0.179 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini berarti asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga data layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel.4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.294	6.655		2.598	.012	
	x1	1.503	.160	1.496	9.394	.000	.125 8.008
	x2	-.752	.182	-.656	-4.120	.000	.125 8.008

a. Dependent Variable: y

Dari hasil tabel dapat diketahui bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada model regresi yang digunakan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF untuk kedua variabel independen, yaitu *shift kerja* dan *kesehatan kerja*, yang masing-masing sebesar 8.008, masih berada di bawah batas toleransi umum yaitu < 10 . Selain itu, nilai tolerance untuk kedua variabel adalah 0.125, yang berarti lebih besar dari batas minimal 0.1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi ini, sehingga kedua variabel bebas layak digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel.4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.073E-016	3.881	.000	1.000
	X1	.000	.093	.000	1.000
	X2	.000	.106	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi variabel shift kerja (X1) sebesar 1.000 dan kesehatan kerja (X2) sebesar 1.000. Artinya bahwa semua nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut.

6. Uji Regresi Berganda**Tabel.4.14 Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.784	2.565	-1.085	.283
	X1	.887	.032	27.704	.000
	X2	1.000	.078	12.866	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -2.784 + 0,887X_1 + 1.000X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar -2,784 merupakan nilai konstan Y, dapat diartikan jika *shift kerja* (X1) dan *kesehatan kerja* (X2) dianggap bernilai konstan terhadap Produktivitas Karyawan sebesar -2,784
- b. H1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,887. Hal ini dapat juga dikatakan bahwa setiap terjadi tingkatan variable *shift kerja* (X1) satu tingkat, maka produktivitas karyawan akan menurun sebesar 0,887 dengan variable bebas lainnya adalah tetap.
- c. H2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 1.000. Hal ini dapat juga dikatakan bahwa setiap terjadi tingkatan variable *kesehatan kerja* (X2) satu tingkat, maka produktivitas karyawan akan menurun sebesar 1,000 dengan variable bebas lainnya adalah tetap.

Berdasarkan nilai koefisien regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *kesehatan kerja* (X2) memiliki pengaruh paling kuat terhadap Produktivitas Karyawan karena memiliki nilai koefisien beta yang lebih besar (1.000) dibandingkan dengan *shift kerja* (0,887).

7. UJI HIPOTESIS

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji signifikansi parsial merupakan uji untuk memperlihatkan bagaimana dan seberapa jauh suatu variabel bebas secara individu menjelaskan

b. Uji Simultan (Uji f)

Tabel.4.16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3408.916	2	1704.458	466.523	.000 ^b
	Residual	193.637	53	3.654		
	Total	3602.554	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil tabel di atas dapat diperoleh Fhitung sebesar 131,36 yang menunjukkan bahwa Fhitung $466.523 > F_{tabel} 3,18$. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen shift kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat persentasi Variabel-variabel bebas mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Dalam hal ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentasi pengaruh shift kerj dan Kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel.4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.946	.944	1.91142

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh hasil dari model summary, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,946 atau 94,6%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel shift kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap variabel produktifitas karyawan (Y) sebesar 94,6%, sedangkan sisanya sebesar 5,4% (100% - 94,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model regresi ini.

Model regresi ini menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada karyawan untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Shift Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa shift kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Sorong. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel shift kerja sebesar 0,887 dengan nilai t-hitung sebesar 27,704 dan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa pengaruh shift kerja terhadap produktivitas secara statistik adalah signifikan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Bioritme dari Tan, yaitu bahwa sistem shift kerja merupakan pengaturan jadwal kerja yang dibagi menjadi beberapa sesi seperti pagi, sore, dan malam untuk memenuhi kebutuhan operasional 24 jam serta memastikan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan.⁶⁴

⁶⁴ Bioritme, Tan, M. (1970). *Social and Cultural Aspect of Food Pattern and Food Habits in Five Rural Areas in Indonesia*. Jakarta: LIPI dan Directorate of Nutrition

Selain itu, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel shift kerja adalah penelitian Elviani, dkk., berjudul "Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Liku Telaga Gresik". Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa shift kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mendukung temuan bahwa pengaturan shift yang baik dapat meningkatkan produktivitas. Penelitian ini juga menguatkan bahwa pengelolaan shift kerja yang efektif dapat meminimalisir kelelahan dan stres serta meningkatkan efisiensi operasional.⁶⁵

Lebih jauh, menurut teori Work-Life Balance yang dikembangkan oleh para peneliti seperti Kirsten H. M. Lee dan Cary L. Cooper, pengelolaan shift kerja harus mempertimbangkan faktor seperti durasi shift, jumlah pekerja, kecepatan rotasi, dan arah rotasi shift, yang harus dilakukan secara searah jarum jam maupun berlawanan jarum jam, agar memperkecil risiko kelelahan dan mengoptimalkan produktivitas. Pengaturan shift yang tepat akan membantu pekerja dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan operasional dan kesejahteraan pekerja, yang secara tidak langsung akan memengaruhi kinerja dan produktivitas mereka.⁶⁶

Berdasarkan hasil koesioner yang dibagikan kepada para pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) kota Sorong menunjukkan bahwa mereka memiliki pandangan yang positif terhadap jumlah pekerja dalam tim mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik dengan perolehan persentase

⁶⁵ Lestari, Yani Elviani, and Moh Bukhori. "Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Liku Telaga Gresik." *Relasi: Jurnal Ekonomi* 16.1 (2020): 208-230.

⁶⁶ H. M. Lee, Robertson, Ivan T., Alex Jansen Birch dan Cary L. Cooper. 2012. "Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in?" *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 3. No. 3. pp. 224-232. *Emerald Insight*.

sangat setuju sebesar 82,1%. Selain itu, jumlah pekerja yang yang cukup dapat menciptakan efisien kerja anggota tim dengan memiliki persentase 82,1%, meskipun terkadang terdapat beban kerja yang tidak merata hal ini ditunjukkan dengan perolehan persentase yang sangat setuju sebanyak 69,6%.

Sedangkan untuk arah rotasi kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sorong kota sudah diterapkan dengan baik. Hal ini dapat kita lihat dari persentase jawaban responden yakni sebanyak 80,4% setuju bahwa arah rotasi yang digunakan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebiasaan para pekerja. Serta penggunaan arah rotasi shift kerja searah jarum jam dengan persentasi 85,7% yang merasa sesuai karena dinilai lebih nyaman secara fisik oleh sebagian besar responden. Selain itu, durasi shift yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) kota Sorong dinilai telah sesuai dengan standar waktu kerja dan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sejalan dengan itu, teori motivasi dari Abraham maslow menjelaskan bahwa produktivitas karyawan akan meningkat jika kebutuhan mereka, dari dasar hingga aktualisasi diri terpenuhi. Sift kerja yang buruk dapat menghambat pemenuhan kebutuhan tersebut, sehingga menurunkan produktifitas. Sedangkan sift yang baik, terutama jika mengakomodasikan kebutuhan dasar dan pribadi seperti istirahat yang cukup, dapat menjaga motivasi dan produktivitas karyawan.⁶⁷

Dengan demikian, baik dari hasil penelitian ini, kajian teori, maupun penelitian terdahulu, terbukti bahwa pengelolaan shift kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pengaturan shift yang

⁶⁷ Sri Indrastuti.S, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Revi (Pekanbaru, Riau: UR Press Pekanbaru, 2020).

optimal diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan sekaligus menjaga kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor dalam pengaturan shift untuk mendukung kinerja karyawan secara maksimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja *shift* berpengaruh terhadap produktivitas mengindikasikan bahwa pengaturan waktu kerja yang adil, teratur, dan manusiawi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam Manajemen Bisnis Syariah, pengelolaan kerja harus menghindari unsur kezaliman (zulm), seperti beban kerja berlebihan, jam kerja yang tidak seimbang, dan kurangnya waktu istirahat. Oleh karena itu, penerapan sistem shift yang proporsional merupakan bentuk implementasi prinsip keadilan ('adl) dalam manajemen.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sorong Kota. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Kesehatan Kerja sebesar 1.000, dengan nilai t-hitung sebesar 12,884 dan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa pengaruh Kesehatan Kerja terhadap produktivitas secara statistik adalah signifikan. Hal ini sejalan dengan teori kesehatan kerja yang dikembangkan oleh para ahli seperti WHO (*World Health Organization*), yang

menyatakan bahwa kesehatan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kemampuan dan semangat kerja karyawan serta efisiensi dalam bekerja.⁶⁸

Selain itu, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel Kesehatan Kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Elviani, dkk., berjudul "Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Liku Telaga Gresik." Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa kesehatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mendukung temuan bahwa pemeliharaan kesehatan pekerja dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat kelelahan serta stres.⁶⁹

Lebih jauh, menurut teori *Work Environment* dan Kesejahteraan Karyawan yang dikembangkan oleh para peneliti seperti Robert Karasek dan Töres Theorell, tingkat kesehatan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja seperti kebersihan, ventilasi, tata letak tempat kerja, serta penyediaan fasilitas kesehatan dan istirahat. Pengelolaan faktor-faktor ini secara baik akan membantu pekerja dalam menjalankan tugasnya dengan optimal, meningkatkan semangat, dan mengurangi risiko penyakit atau kecelakaan kerja, sehingga secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas.⁷⁰

Dengan demikian, baik dari hasil penelitian ini, kajian teori, maupun studi terdahulu, terbukti bahwa kesehatan kerja yang baik merupakan faktor penting

⁶⁸ Frank E. Bird, Jr. and George L. Germany, 1996 "*Practical Loss Control Leadership*", Loganville, Georgia

⁶⁹ Lestari, Yani Elviani, and Moh Bukhori. "Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Liku Telaga Gresik." *Relasi: Jurnal Ekonomi* 16.1 (2020): 208-230.

⁷⁰ H. M. Lee, Robertson, Ivan T., Alex Jansen Birch dan Cary L. Cooper. 2012. "*Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in?*" *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 3. No. 3. pp. 224-232. *Emerald Insight*.

dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan. Pengelolaan kesehatan kerja yang efektif akan membantu perusahaan dalam menjaga kesejahteraan pekerja, meningkatkan efisiensi operasional, dan mencapai tujuan keberlanjutan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan aspek kesehatan kerja secara serius sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner dan pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) kota Sorong terlihat bersih serta fasilitas kebersihan yang memadai sehingga mendukung kenyamanan dan produktivitas para pekerja dalam bekerja. Kemudian penyediaan air bersih sudah cukup baik dalam menunjang kenyamanan serta kesehatan para pekerja dalam bekerja, fasilitas kamar mandi dan wc yang selalu bersih dengan jumlah yang mencukupi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan mencerminkan nilai dasar Islam dalam menjaga *hifz al-nafs* (perlindungan jiwa). Manajemen Bisnis Syariah tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan (profit), tetapi juga pada keberlangsungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Penyediaan lingkungan kerja yang sehat, fasilitas kesehatan, serta perhatian terhadap kondisi fisik dan mental karyawan merupakan bentuk tanggung jawab moral dan spiritual perusahaan.

3. Pengaruh Shift Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan dalam file ini, diketahui bahwa baik Shift Kerja (X1) maupun Kesehatan Kerja (X2) memiliki pengaruh

positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Secara parsial, pengaruh Shift Kerja terhadap produktivitas terbukti signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,887 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 serta t hitung sebesar 27,704 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,005 Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel shift kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 27,704 satuan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, yang menyatakan bahwa sistem kerja yang terstruktur dan efisien dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, karena sistem shift yang teratur dan sesuai prosedur mampu mengurangi stres dan kelelahan kerja.⁷¹ Selain itu, penelitian terdahulu oleh Samahati Kevin Rei menunjukkan bahwa disiplin dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang menegaskan pentingnya aspek kesehatan dan sistem kerja dalam meningkatkan output tenaga kerja.⁷²

Sementara itu, variabel Kesehatan Kerja memiliki pengaruh dan signifikan dengan koefisien sebesar 1,000 dan signifikansi 0,000, serta t hitung sebesar 12,866. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Veerman dan Steenbergen, yang menyatakan bahwa kesehatan fisik dan mental karyawan adalah faktor utama yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas di tempat kerja.⁷³ Kesejahteraan dan kondisi kesehatan yang baik akan meningkatkan semangat kerja dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya secara optimal. Penelitian terdahulu oleh Yani juga menegaskan bahwa kesehatan kerja

⁷¹ Burhanuddin Yusuf.

⁷² Samahati Kevin Rei, Ergonomi untuk Pemula: (Prinsip Dasar & Aplikasinya). N.p.: Universitas Brawijaya Press, 2023.

⁷³ Marchelia.

yang buruk dapat menurunkan daya tahan dan produktivitas karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek kesehatan agar produktivitas tidak menurun.⁷⁴

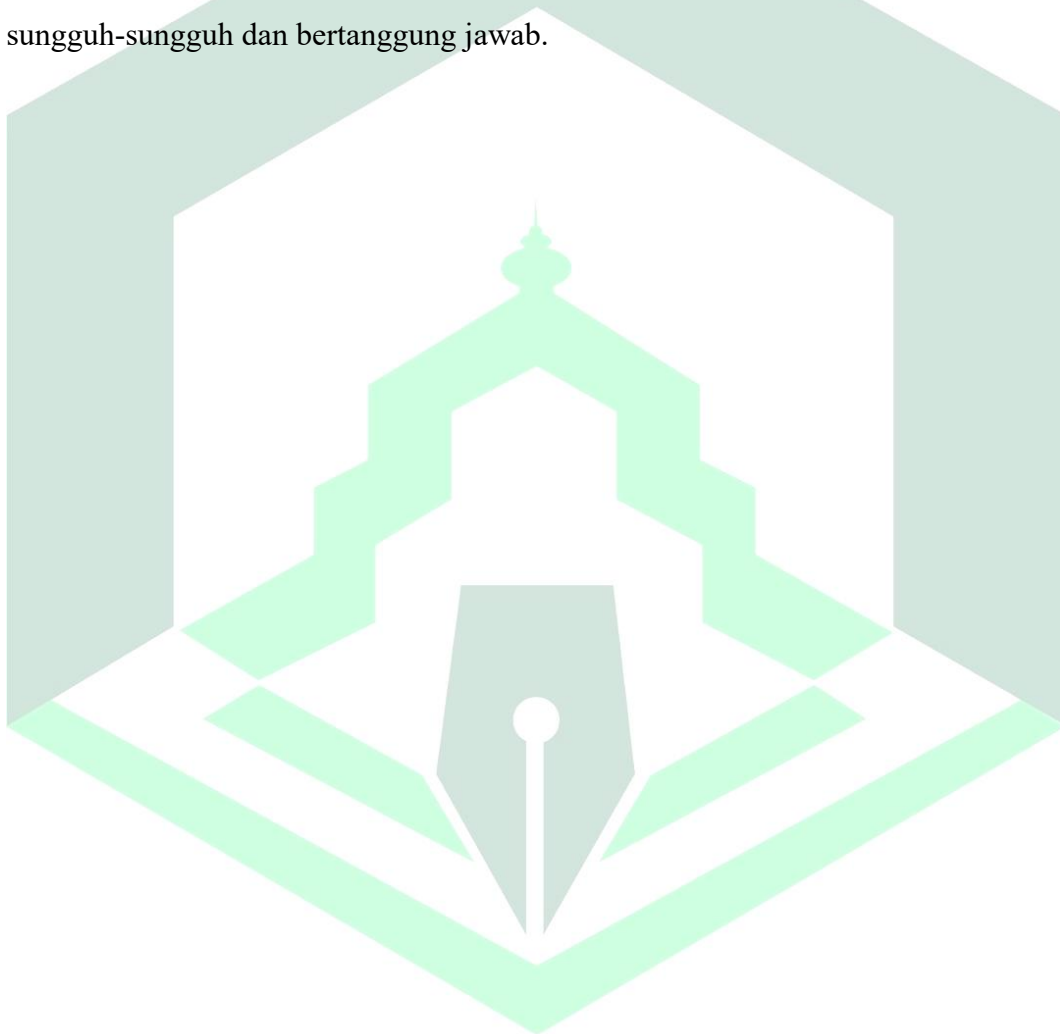
Secara umum, hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, seperti sistem shift dan kesehatan kerja, memiliki pengaruh yang saling berkaitan dan penting untuk diperhatikan. Hasil uji F yang menunjukkan nilai sebesar 466,523 dengan signifikansi 0,000 menggambarkan bahwa secara bersama-sama, kedua variabel ini secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ghozali, bahwa variabel independen secara bersamaan akan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.⁷⁵ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perusahaan seperti PT. PLN (Persero) harus memperhatikan pengelolaan shift dan peningkatan kesehatan kerja karyawannya sebagai strategi utama dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara efektif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kerja shift dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kota Sorong, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memiliki relevansi yang kuat dengan kajian Manajemen Bisnis Syariah, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

⁷⁴ Lestari, Yani Elviani, and Moh Bukhori. "Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Liku Telaga Gresik." *Relasi: Jurnal Ekonomi* 16.1 (2020): 208-230.

⁷⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2020), hlm. 39.

Dalam perspektif Manajemen Bisnis Syariah, manusia dipandang sebagai aset (human capital) yang harus dikelola secara adil, amanah, dan berorientasi pada kemaslahatan. Islam menekankan bahwa kerja merupakan bentuk ibadah dan amanah yang harus dijalankan secara profesional tanpa mengabaikan aspek kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang menegaskan pentingnya bekerja secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel sistem kerja shift (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) ULP Sorong Kota. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresi sebesar 0,887 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada sistem kerja shift akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Pengaturan shift yang baik mampu meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi kelelahan karyawan.
2. Secara parsial, variabel kesehatan kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Nilai koefisien sebesar 1,000 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa peningkatan kondisi kesehatan kerja akan meningkatkan produktivitas secara signifikan. Kesehatan fisik dan mental yang baik mendukung karyawan bekerja lebih optimal dan berkinerja tinggi.
3. Secara simultan, variabel sistem kerja shift (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini terbukti dari hasil uji F dengan nilai Fhitung sebesar 466,523 dan signifikansi 0,000, serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,946, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu

menjelaskan sebesar 94,6% variasi perubahan produktivitas karyawan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

4. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis parsial, dapat disimpulkan bahwa baik sistem kerja shift maupun kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kota Sorong. Hasil ini menunjukkan pentingnya pengelolaan shift kerja yang efektif dan perhatian terhadap kesehatan karyawan untuk mendukung peningkatan produktivitas secara optimal.

Demikian kesimpulan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan strategi HR dan operasional di perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sistem kerja shift dan kesehatan kerja guna mendukung peningkatan produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kota Sorong, yaitu:

1. Optimalisasi Pengaturan Shift Kerja Perusahaan sebaiknya menyusun jadwal shift yang mempertimbangkan durasi kerja, rotasi yang seimbang, serta arah rotasi shift yang sesuai standar keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini bertujuan untuk mengurangi kelelahan dan stres yang berlebihan sehingga produktivitas karyawan dapat dimaksimalkan. Penerapan sistem rotasi yang adil dan memperhatikan kebutuhan karyawan juga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

2. Perhatian terhadap Kesehatan Karyawan PT. PLN perlu menerapkan program-program kesehatan yang komprehensif, seperti pemeriksaan kesehatan rutin, pelatihan tentang gaya hidup sehat, serta penyediaan fasilitas kesehatan yang memadai. Penekanan pada kesehatan mental juga harus diperhatikan melalui program dukungan psikologis atau konseling agar stres dan kelelahan dapat diminimalisasi.
3. Pelatihan dan Sosialisasi Memberikan pelatihan kepada manajer dan petugas terkait pengelolaan shift yang efektif dan praktik kesehatan kerja agar mereka mampu mengawasi dan mengelola kondisi kerja karyawan secara lebih baik. Sosialisasi mengenai pentingnya menjaga kesehatan dan pengelolaan shift yang baik juga perlu dilakukan secara berkelanjutan.
4. Peningkatan Sistem Pengawasan dan Evaluasi Perusahaan perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin terhadap sistem shift kerja dan kondisi kesehatan karyawan, sehingga dapat segera mengetahui dan menanggulangi masalah yang muncul. Penggunaan indikator kinerja dan survei kepuasan kerja dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang berbasis data.
5. Pengembangan Kebijakan yang Berkelanjutan Perusahaan hendaknya mengintegrasikan pengaturan shift dan program kesehatan dalam kebijakan SDM secara berkelanjutan dan berbasis data. Hal ini akan memberikan fondasi kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, serta mendukung keberlangsungan operasional perusahaan.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan PT. PLN (Persero) ULP Kota Sorong mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal

melalui pengelolaan shift yang efektif dan perhatian terhadap aspek kesehatan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, Ickhsanto Wahyudi, Darwin Damanik, Elidawaty Purba, Muhammad UmarA., Wawan Ruswandi, and others, *Metodologi Penelitian Manajemen* (Padang, Sumatra Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2022)
- Ekaningtyas, Septika Wahyu, *Pengaruh Sistem Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator Di SPBU Baratan Jember, Psikologi*, 2016
- Hafni Sahir, Syafrida, *Metodologi Penelitian*, 2022
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE, 2012)
- Indrastuti.S, Sri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Revi (Pekanbaru, Riau: UR Press Pekanbaru, 2020)
- Jannah, Bambang Perastyo dan Lina miftahul, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, PT Rajagrafindo Persada*, 2016, III
- Kodrat, A., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2009)
- Kodrat, Kimberly Febrina, 'Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Kelapa Sawit Di PT. X Labuhan Batu', *Jurnal Teknik Industri*, 12.2 (2022), 110–117 <<https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol12.no2.110-117>>
- Kusriyanto, Bambang, *Peningkatan Produktivitas Karyawan* (Jakarta: LPPM & PT. Pustaka Binaan, 1993)
- Manajemen Personalia, *Manullang, Marihot AMH* (Yogyakarta: Gadjra Mada University Press, 2006)
- Mangkunegara, A. A. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (PT Remaja Rosdakarya, 2005)
- Marchelia, V, 'Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan', *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02.01 (2014), 203
- Mattola, Mega Putri, 'Pengaruh Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pt. Pln (Persero) Area Pare-Pare', *Skripsi Thesis, Universitas Hasanuddin.*, 1 (2020), 1–30
- Muchinsky, Paul M, *Psychology Applied to Work*, Edisi 1 (Chicago: The Dorsey press, 1997)
- Nurmianto, E., *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Edisi 1 (Surabaya: Guna Widya, 2004)
- Payaman, J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: FE UI, 1985)

- Purnomo, Albert Kurniawan, 'Pengelolaan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBS SPSS', 2019
- Rahayu, Asmi, Nurmilasari Nurmilasari, and ST Suhartina, 'Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng', *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5.1 (2022), 33–40 <<https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.154>>
- Robbins dan Judge, *Organizational Behavior* (Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, 2009)
- Samahati, Kevin Rei, 'Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado (Effect of Health and Safety of and Discipline of Work on Employee Productivity of At Pt . Pln (Persero) Up3 Man', *Jurnal EMBA*, 8.1 (2020), 351–60
- Siagian, Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)
- Sinungan Muchdarsyah, *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)
- Sucipto, C. D., *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2014)
- Suma'mur, P.k, *Hygiene Perusahaan Dan Keselamatan Kerja*, Cetakan ke (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1984)
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009)
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011)
- Tuwindar, Tuwindar, and Okder Pendrian, 'Peran Human Resources Development Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan', *Journal of Economics and Business UBS*, 13.2 (2024), 557–65 <<https://doi.org/10.52644/joeb.v13i2.1561>>
- Udin, Moch. Bahak, *Buku Ajar Statistik Pendidikan, Forum Statistika Dan Komputasi*, 2021, VIII
- W, M.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ubhara: Manajemen Press, 2019)
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016)
- Yusuf, M, 'Konsep Ergonomi Dalam Manajemen Perkantoran Pendidikan Islam: Menjaga Kesejahteraan Dan Produktivitas Karyawan', *Jurnal Manajemen Pnedidikan Islam*, 2.2 (2023), 14–33

L

A

M

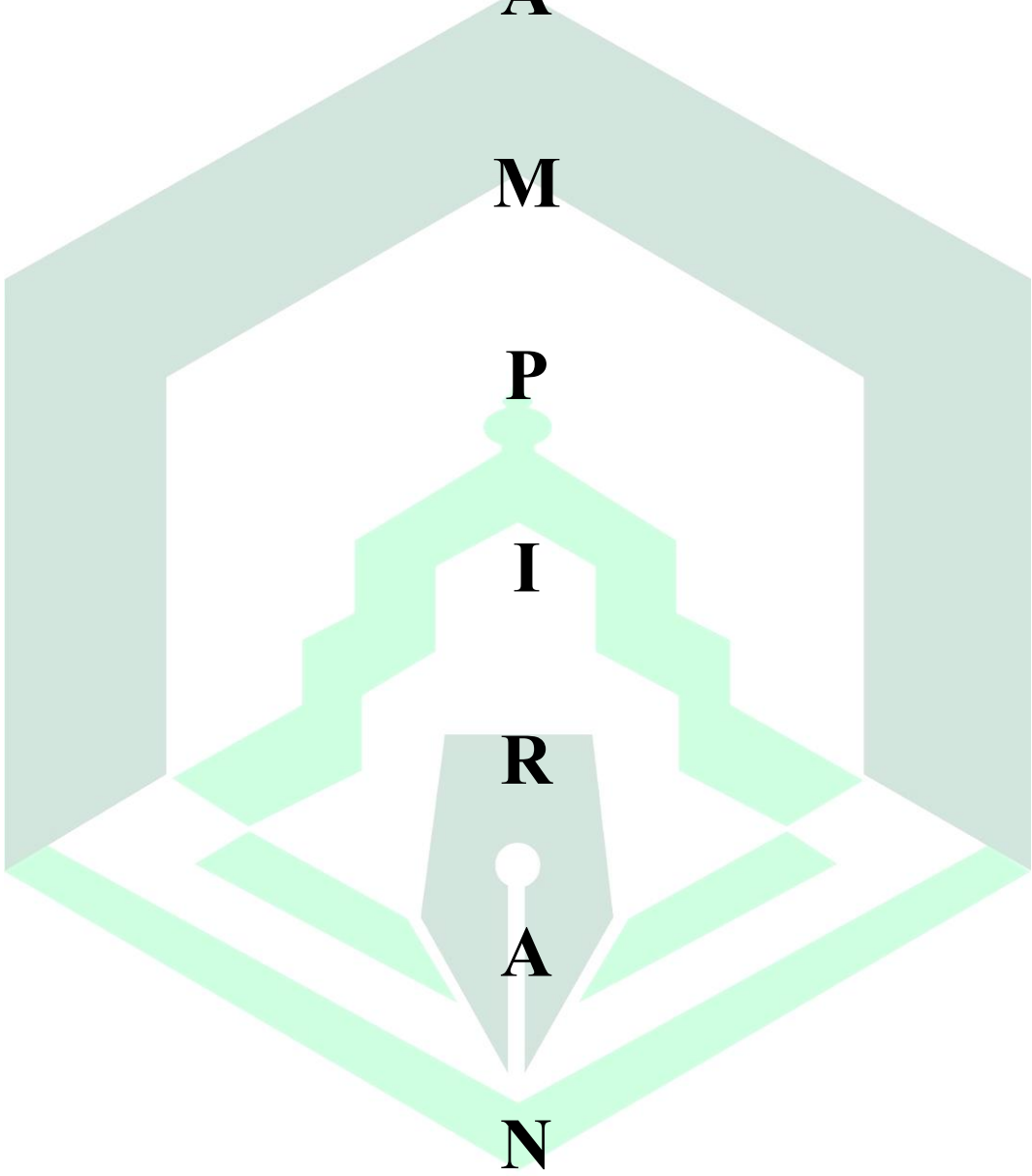
P

I

R

A

N



LAMPIRAN 2: HASIL KOUSIONER

N O	Pernyataan	SS	S	TS	ST	TOTAL
A	Variabel Produktivitas Karyawan					
1.	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.	45	2	9		56
2.	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk melakukan pekerjaan sehari-hari dengan baik.	45	9	2		56
3.	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan kemampuan saya dalam pekerjaan.	47	6	3		56
4.	Saya berusaha untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan periode sebelumnya.	42	9	3	2	56
5.	Saya merasa puas dengan hasil yang saya capai dalam pekerjaan saya.	47	3	2	1	56
6.	Saya secara aktif mencari umpan balik untuk meningkatkan hasil kerja saya.	44	4	1	7	56
7.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik setiap harinya.	45	8	1	2	56
8.	Saya bersemangat dalam menjalani aktivitas pekerjaan di tempat kerja.	45	7	2	2	56
9.	Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang saya jalani.	43	7	4	2	56

10.	Saya mengambil inisiatif untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk pekerjaan saya.	45	6		5	56
11.	Saya selalu mencari peluang untuk belajar keterampilan baru yang dapat mendukung karier saya.	48	5		1	56
12.	Saya percaya bahwa pengembangan diri adalah penting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan.	42	3	2		56
13.	Saya selalu berusaha untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan saya.	45	7	4		56
14.	Saya percaya bahwa meningkatkan mutu kerja saya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.	42	6	6	2	56
15.	Saya secara rutin melakukan pengecekan terhadap kualitas kerja saya sebelum menyerahkannya.	45	8	3	1	56
16.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.	46	7	1	2	56
17.	Saya mampu menggunakan sumber daya yang ada secara efektif untuk mencapai hasil kerja.	45	7	4		56
18.	Saya selalu mencari cara untuk bekerja lebih efisien tanpa mengorbankan kualitas.	44	7	3	2	56

B	Shift Kerja				
19.	Durasi shift saya biasanya sesuai dengan standar waktu kerja yang ditetapkan.	46	6	4	56
20.	Saya merasa bahwa lama waktu shift yang saya jalani cukup untuk menyelesaikan tugas yang ada.	42	8	6	56
21.	Saya sering merasa lelah karena lamanya durasi shift yang saya jalani.	44	7	4	56
22.	Jumlah pekerja dalam tim saya cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	46	5	1	56
23.	Saya merasa bahwa tim saya bekerja dengan efisien mengingat jumlah anggota tim yang ada.	46	7	1	56
24.	Terkadang, jumlah pekerja yang ada membuat beban kerja menjadi tidak merata.	39	13	4	56
25.	Rotasi shift yang sering terjadi membuat saya kesulitan untuk beradaptasi.	46	6	2	56
26.	Saya merasa bahwa rotasi shift yang cepat mengganggu pola tidur saya.	46	5	5	56
27.	Rotasi shift yang dilakukan setiap minggu sudah tepat untuk mendukung kesehatan dan efisiensi kerja saya.	47	7	2	56
28.	Arah rotasi shift yang digunakan di perusahaan ini sesuai dengan kebiasaan saya.	45	9	2	56

29.	Saya merasa lebih mudah beradaptasi dengan rotasi shift yang searah jarum jam.	48	5	1	2	56
30.	Saya lebih suka rotasi shift berlawanan arah jarum jam karena lebih sesuai dengan ritme tubuh saya.	45	7	4		56
31.	Waktu istirahat yang diberikan cukup untuk memulihkan energi saya.	46	7	3		56
32.	Saya merasa bahwa waktu istirahat terlalu singkat untuk dapat kembali fokus bekerja.	43	7	4	2	56
33.	Saya biasanya memanfaatkan waktu istirahat untuk beristirahat dan bersosialisasi dengan rekan-rekan kerja.	46	5	5		56
34.	Saya merasa jumlah hari libur yang diberikan cukup untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.	45	11			56
35.	Posisi hari libur yang telah ditentukan memengaruhi produktivitas saya di hari kerja.	46	8	2		56
36.	Saya berharap perusahaan memberikan lebih banyak hari libur untuk meningkatkan kesehatan mental saya.	47	6	1	2	56
37.	Jadwal shift yang diatur secara teratur membantu saya merencanakan kegiatan pribadi.	46	5	5		56
38.	Keteraturan jadwal shift membuat saya lebih mudah beradaptasi					

	dengan ritme kerja.	43	7	2	4	56
39.	Terkadang, ketidakaturan jadwal shift menyebabkan saya merasa stres dan kelelahan.	42	8	2	4	56
C	Kesehatan Kerja					
40.	Lingkungan kerja di tempat saya selalu dalam keadaan bersih dan terawat.	48	8			56
41.	Perusahaan menyediakan fasilitas pembersihan yang memadai untuk menjaga kebersihan lokasi kerja.	45	8	3		56
42.	Saya merasa bahwa kebersihan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja saya sehari-hari.	50	6			56
43.	Suhu di tempat kerja saya selalu nyaman untuk beraktivitas.	44	4	4	4	56
44.	Ventilasi di tempat kerja cukup baik dan membantu menjaga kualitas udara..	45	7	2	2	56
45.	Ketidaknyamanan suhu atau ventilasi terkadang mengganggu konsentrasi saya saat bekerja.	45	9		2	56
46.	Sistem pembuangan sampah di perusahaan berjalan efisien dan efektif.	47	6	1	2	56
47.	Limbah industri ditangani dengan baik untuk mencegah pencemaran lingkungan kerja.	43	11	2		56
48.	Saya merasa aman bekerja di lingkungan ini karena ada sistem	47	8	1		56

	pembuangan limbah yang memadai.					
49.	Air bersih yang disediakan di tempat kerja memenuhi standar kesehatan.	46	8	2		56
50.	Saya tidak mengalami masalah dengan akses terhadap air bersih di perusahaan.	51	3	2		56
51.	Ketersediaan air bersih sangat membantu dalam menjaga kesehatan saya selama bekerja.	45	9		2	56
52.	Fasilitas kamar mandi dan WC di tempat kerja selalu dalam keadaan bersih dan terawat.	43	11	2		56
53.	Jumlah kamar mandi dan WC mencukupi untuk jumlah karyawan di perusahaan.	46	6		4	56
54.	Saya merasa nyaman menggunakan fasilitas kamar mandi dan WC di tempat kerja.	43	11	2		56
55.	Makanan yang disediakan di perusahaan sehat dan bergizi.	44	10		2	56
56.	Tersedia pilihan makanan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan diet karyawan.	49	7			56
57.	Saya merasa bahwa makanan di tempat kerja berkontribusi pada kesehatan saya.	45	10	1		56
58.	Perusahaan menyediakan akses ke layanan kesehatan yang memadai untuk karyawan.	47	7	2		56

59.	Saya mendapatkan informasi yang cukup mengenai kesehatan dari pusat layanan kesehatan di perusahaan.	49	5	2		56
60.	Pelayanan kesehatan yang diberikan perusahaan membantu saya menjaga kondisi kesehatan.	49	7			56
61.	Pemeriksaan kesehatan rutin di perusahaan dilakukan secara berkala dan efektif.	46	8	4		56
62.	Saya merasa bahwa pemeriksaan kesehatan di tempat kerja membantu dalam mendeteksi masalah kesehatan lebih awal.	48	5	2		56
63.	Penyediaan layanan pemeriksaan kesehatan di tempat kerja menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.	44	10	2		56

Variabel Shift Kerja (X1)

		Correlations																						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	
X1.1	Pearson Correlation	1	.82*	.43*	.35*	.700*	.2	.79*	.52*	.8	.21*	.7	.4	.2	.7	.4	.4	.0	.2	.8	.1	.30*	.784*	
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.009	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.00	.000	.001	.00	.00	.000	.000	.00	.000	.011	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.82*	1	.50*	.55*	.020*	.2	.77*	.64*	.2*	.40*	.5*	.77*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.1*	.2*	.2*	.1*	.012*	.410*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.42*	.50*	1	.42*	.114	.4*	.32*	.331*	.2*	.30*	.140	.4*	.4*	.2*	.4*	.2*	.14	.133	.32*	.2*	.222*	.432*	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.113	.001	.016	.011	.000	.008	.274	.001	.01	.000	.001	.00	.21	.227	.018	.00	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.4	Pearson Correlation	.32*	.53*	.42*	1	.302*	.2*	.4*	.42*	.2*	.44*	.240	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.33*	.2*	.1*	.284*	.077*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.003	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.01	.000	.000	.00	.00	.012	.000	.00	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.5	Pearson Correlation	.70*	.58*	.214	.30*	1	.4*	.2*	.85*	.4*	.57*	.7*	.34*	.2*	.2*	.2*	.4*	.1*	.2*	.77*	.1*	.005*	.801*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.113	.003		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.00	.000	.000	.00	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.6	Pearson Correlation	.37*	.50*	.41*	.61*	.451*	1	.4*	.54*	.4*	.82*	.282*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.4*	.1*	.005*	.430*	
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.000	.001		.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.7	Pearson Correlation	.72*	.54*	.310	.32*	.002*	.4*	1	.54*	.4*	.40*	.2	.194	.4*	.2*	.194	.4*	.1*	.2*	.2*	.1*	.005*	.801*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.000	.000	.003		.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.8	Pearson Correlation	.52*	.84*	.327	.42*	.002*	.2*	.2*	1	.2*	.244	.2*	.4*	.4*	.2*	.4*	.4*	.4*	.4*	.2*	.1*	.005*	.722*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.001	.000	.000	.000		.000	.076	.000	.001	.00	.000	.000	.01	.00	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
X1.9	Pearson Correlation	.20*	.20*	.20*	.24*	.002*	.4*	.4*	.24*	1	.20*	.240	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.224	.4*	.1*	.005*	.070*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.001	.000	.000		.004	.073	.000	.00	.000	.000	.00	.01	.000	.001	.00	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	

X1.18	Pearson Correlation	.20*	.20*	.200	.20*	.31*	.2*	.4*	.20*	.4*	.20*	.4*	.2*	.2*	.2*	.2*	.1*	.1*	.2*	.20*	.1*	.000	.000	
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.040	.000	.005	.000	.001	.000	.002	.000	.001	.001	.00	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.00	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.17	Pearson Correlation	.30*	.38*	.130	.212	.000*	.20*	.2*	.63*	.20*	.222*	.2*	.4*	.2*	.2*	.2*	.1*	.2*	.2*	.1*	.2*	.1*	.005*	.724*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.040	.000	.000	.000	.000	.014	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.00	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.16	Pearson Correlation	.40*	.31*	.133	.224	.284*	.4*	.2*	.20*	.20*	.281*	.2*	.282*	.2*	.2*	.2*	.1*	.1*	.2*	.1*	.2*	.1*	.005*	.730*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.257	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.00	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.15	Pearson Correlation	.60*	.40*	.210	.47*	.000*	.2*	.2*	.52*	.4*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.1*	.005*	.740*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.00	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.14	Pearson Correlation	.08*	.11*	.41*	.42*	.002*	.2*	.2*	.80*	.1*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.1*	.005*	.840*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.13	Pearson Correlation	.230	.00	.220	.20	.000*	.2*	.4*	.27*	.2*	.20*	.2*	.24*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.1*	.005*	.740*
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.040	.000	.000	.010	.00	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.12	Pearson Correlation	.78*	.32*	.53*	.38*	.001*	.2*	.2*	.76*	.2*	.84*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.2*	.1*	.005*	.740*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kesehatan Kerja (X2)

		Correlations																								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	TOTALX2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.45	.35	.36	.57	.142	.4	.40	.37	.37	.341	.56	.188	.3	.51	.260	.4	.4	.020	.23	.4	.020	.44	.548	
	Sig. (2-tailed)		.001	.008	.007	.000	.298	.006	.002	.005	.005	.010	.000	.166	.01	.000	.053	.002	.005	.883	.09	.01	.883	.001	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.2	Pearson Correlation	.4	1	.44	.67	.62	.40	.4	.55	.48	.39	.632	.57	.33	.25	.55	.35	.5	.6	.37	.5	.6	.273	.88	.754	
	Sig. (2-tailed)	.00		.001	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.003	.000	.000	.013	.07	.000	.008	.000	.000	.005	.00	.00	.042	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.3	Pearson Correlation	.4	.44	1	.282	.38	-.020	.004	.108	.166	.311	.247	.106	-.01	.15	.108	.221	.30	.021	-.102	.30	.17	-.102	.092	.271	
	Sig. (2-tailed)	.01	.001		.035	.003	.884	.977	.429	.222	.020	.066	.435	.944	.29	.429	.102	.027	.879	.453	.03	.22	.453	.499	.043	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.4	Pearson Correlation	.4	.67	.28	1	.64	.50	.6	.53	.38	.51	.501	.63	.62	.5	.59	.58	.4	.5	.52	.4	.6	.525	.70	.853	
	Sig. (2-tailed)	.01	.000	.035		.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.00	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.5	Pearson Correlation	.6	.62	.38	.64	1	.102	.6	.56	.26	.59	.648	.75	.51	.6	.56	.75	.7	.4	.240	.4	.7	.240	.60	.826	
	Sig. (2-tailed)	.00	.000	.003	.000		.454	.000	.000	.049	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.075	.00	.00	.075	.000	.000		
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.6	Pearson Correlation	-.14	.40	-.02	.50	.102	1	.28	.145	.037	.212	-.103	.140	.41	.02	.224	.209	.002	.212	.270	.12	.12	.174	.33	.369	
	Sig. (2-tailed)	.30	.002	.884	.000	.454		.038	.286	.784	.117	.449	.303	.002	.86	.097	.122	.987	.117	.044	.36	.36	.199	.014	.005	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.7	Pearson Correlation	.4	.42	.004	.57	.55	.279	1	.56	.32	.231	.614	.70	.51	.3	.56	.43	.4	.3	.38	.14	.7	.471	.61	.723	
	Sig. (2-tailed)	.01	.001	.977	.000	.000	.038		.000	.017	.086	.000	.000	.000	.02	.000	.001	.004	.000	.004	.30	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.8	Pearson Correlation	.4	.55	.108	.53	.56	.145	.6	1	.55	.35	.477	.73	.48	.4	.54	.57	.6	.7	.43	.4	.7	.428	.54	.757	
	Sig. (2-tailed)	.00	.000	.429	.000	.000	.286	.000		.000	.008	.000	.000	.000	.00	.000	.000	.000	.000	.001	.00	.00	.001	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.9	Pearson Correlation	.4	.48	.166	.38	.26	.037	.32	.55	1	.210	.169	.50	.27	.23	.35	.140	.4	.5	.265	.4	.5	.389	.39	.520	
	Sig. (2-tailed)	.01	.000	.222	.004	.049	.784	.017	.000		.121	.214	.000	.044	.10	.008	.303	.006	.000	.048	.01	.00	.003	.003	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.10	Pearson Correlation	.4	.39	.31	.51	.59	.212	.231	.35	.210	1	.169	.318	.59	.6	.35	.59	.4	.210	.142	.5	.3	.142	.30	.591	
	Sig. (2-tailed)	.01	.003	.020	.000	.000	.117	.086	.008	.121		.214	.017	.000	.00	.008	.000	.006	.121	.298	.00	.02	.298	.025	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.11	Pearson Correlation	.34	.63	.247	.50	.65	.103	.6	.48	.169	.169	1	.63	.258	.24	.48	.43	.5	.4	.211	.10	.6	.211	.71	.639	
	Sig. (2-tailed)	.01	.000	.066	.000	.000	.449	.000	.000	.214	.214		.000	.055	.08	.000	.001	.000	.001	.119	.46	.00	.119	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.12	Pearson Correlation	.6	.57	.106	.63	.75	.140	.7	.73	.50	.318	.633	1	.52	.4	.65	.51	.6	.7	.38	.26	.8	.384	.69	.827	
	Sig. (2-tailed)	.00	.000	.435	.000	.000	.303	.000	.000	.000	.017	.000		.000	.00	.000	.000	.000	.000	.003	.05	.00	.003	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.13	Pearson Correlation	.19	.33	-.01	.62	.51	.41	.5	.48	.27	.59	.258	.52	1	.8	.38	.60	.31	.5	.45	.31	.5	.569	.41	.707	
	Sig. (2-tailed)	.17	.013	.944	.000	.000	.002	.000	.000	.044	.000	.055	.000		.00	.004	.000	.021	.000	.000	.02	.000	.002	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.14	Pearson Correlation	.34	.245	.148	.47	.62	.025	.32	.42	.225	.58	.237	.38	.65	1	.29	.66	.28	.225	.36	.5	.4	.441	.30	.618	
	Sig. (2-tailed)	.01	.068	.276	.000	.000	.857	.016	.001	.095	.000	.079	.004	.000		.031	.000	.034	.095	.006	.00	.001	.001	.024	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.15	Pearson Correlation	.5	.55	.108	.59	.56	.224	.6	.54	.35	.35	.477	.65	.38	.3	1	.33	.4	.7	.43	.4	.6	.316	.54	.722	
	Sig. (2-tailed)	.00	.000	.429	.000	.000	.097	.000	.000	.008	.008	.000	.000	.004	.03		.014	.001	.000	.001	.00	.00	.018	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.16	Pearson Correlation	.26	.35	.221	.58	.75	.209	.4	.57	.140	.59	.426	.51	.60	.7	.33	1	.5	.229	.189	.4	.6	.286	.42	.696	
	Sig. (2-tailed)	.05	.008	.102	.000	.000	.122	.001	.000	.303	.000	.001	.000	.000	.00	.014		.000	.089	.164	.00	.00	.032	.001	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.17	Pearson Correlation	.4	.50	.30	.42	.67	.002	.4	.57	.36	.36	.467	.63	.31	.3	.43	.51	1	.4	.253	.6	.5	.080	.49	.633	
	Sig. (2-tailed)	.00	.000	.027	.001	.000	.987	.004	.000	.006	.006	.000	.000	.021	.03	.001	.000		.006	.060	.00	.00	.557	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.18	Pearson Correlation	.24	.30	.021	.51	.43	.299	.4	.248	.097	.44	.300	.41	.48	.4	.55	.41	.4	.32	.39	.4	.3	.265	.39	.572	
	Sig. (2-tailed)	.08	.024	.879	.000	.001	.025	.002	.066	.478	.001	.025	.002	.000	.01	.000	.002	.006	.015	.003	.01	.02	.048	.003	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.19	Pearson Correlation	.4	.58	.021	.51	.43	.212	.7	.66	.55	.210	.431	.67	.48	.23	.66	.229	.4	1	.51	.4	.7	.513	.56	.706	
	Sig. (2-tailed)	.01	.000	.879	.000	.001	.117	.000	.000	.000	.121	.001	.000	.000	.10	.000	.089	.006		.000	.01	.00	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.20	Pearson Correlation	.02	.37	-.10	.52	.240	.270	.4	.43	.27	.142	.211	.38	.45	.4	.43	.189	.253	.5	1	.6	.4	.592	.37	.548	
	Sig. (2-tailed)	.88	.005	.453	.000	.075	.044	.004	.001	.048	.298	.119	.003	.000	.01	.001	.164	.060	.000		.00	.00	.000	.006	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2.21	Pearson Correlation	.23	.50	.30	.42	.44	.124	.142	.43	.36	.52	.101	.262	.31	.5	.43	.39	.6	.4	.60	1	.4				

X2_22	Pearson Correlation	.4	.58	.166	.64	.67	.125	.7	.86	.55	.323	.563	.76	.48	.4	.55	.59	.5	.7	.39	.4	1	.637	.65	.803
	Slg. (2-tailed)	.01	.000	.222	.000	.000	.360	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.01	.000	.000	.000	.000	.003	.01	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2_23	Pearson Correlation	.02	.27	-.10	.52	.240	.174	.5	.43	.39	.142	.211	.38	.57	.4	.32	.29	.080	.5	.59	.25	.6	1	.46	.555
	Slg. (2-tailed)	.88	.042	.453	.000	.075	.199	.000	.001	.003	.298	.119	.003	.000	.00	.018	.032	.557	.000	.000	.06	.00	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
X2_24	Pearson Correlation	.4	.68	.092	.70	.60	.326	.6	.54	.39	.299	.712	.69	.41	.3	.54	.42	.5	.6	.37	.25	.6	.461	1	.771
	Slg. (2-tailed)	.00	.000	.499	.000	.000	.014	.000	.000	.003	.025	.000	.000	.002	.02	.000	.001	.000	.000	.006	.07	.00	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOT ALX_2	Pearson Correlation	.5	.75	.27	.85	.83	.37	.7	.76	.52	.59	.639	.83	.71	.6	.72	.70	.6	.7	.55	.6	.8	.555	.77	1
	Slg. (2-tailed)	.00	.000	.043	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00	.000	.000	.000	.000	.000	.00	.00	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN 4. RELIABILITAS

1) VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	18

2) VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	21

3) VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	24

LAMPIRAN 5. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.31593003
	Absolute	.147
Most Extreme Differences	Positive	.128
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		1.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI MULTIKOLINIERITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.294	6.655		2.598	.012		
1 x1	1.503	.160	1.496	9.394	.000	.125	8.008
x2	-.752	.182	-.656	-4.120	.000	.125	8.008

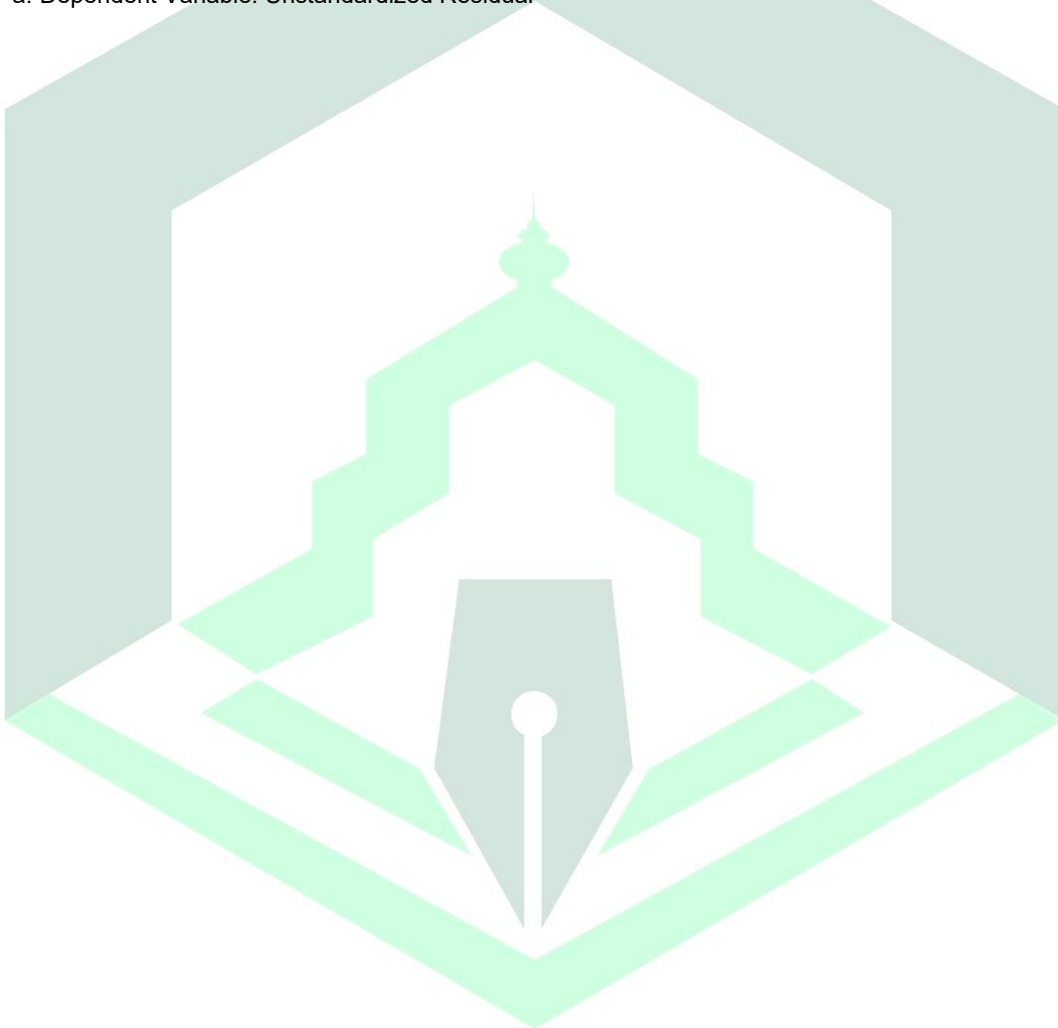
a. Dependent Variable: y

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.073E-016	3.881		
	X1	.000	.093	.000	1.000
	X2	.000	.106	.000	1.000

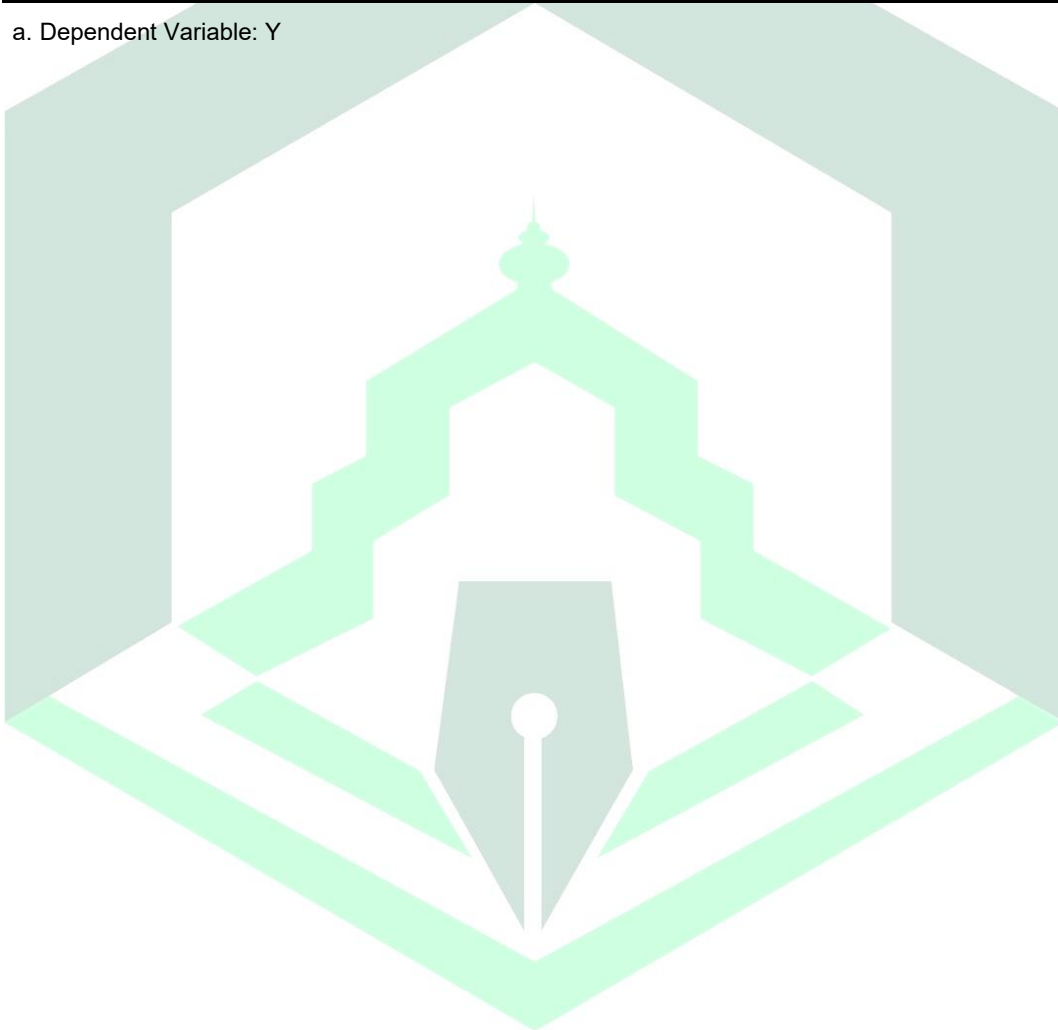
a. Dependent Variable: Unstandardized Residual



LAMPIRAN 6: HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-2.784	2.565			-1.085	.283
	X1	.887	.032			.882	.000
	X2	1.000	.078			.410	.000

a. Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 7: HASIL UJI HIPOTESIS

1. UJI T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.						
	B	Std. Error	Beta								
1	(Constant)	-2.784	2.565							-1.085	.283
	X1	.887	.032	.882						27.704	.000
	X2	1.000	.078	.410						12.866	.000

a. Dependent Variable: Y

2. UJI F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3408.916	2	1704.458	466.523	.000 ^b
	Residual	193.637	53	3.654		
	Total	3602.554	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

LAMPIRAN 8: HASIL UJI KOEFISIN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.946	.944	1.91142

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 9: UJI R

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2608	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375

LAMPIRAN 10: UJI T

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096

LAMPIRAN 11: UJI F

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.03	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

LAMPIRAN 12: DOKUMENTASI

Dokumentasi brifing sore



Dokumentasi dengan sekretaris



Dokumentasi pengisian kuesioner dengan para karyawan



RIWAYAT HIDUP



Ulandari, Lahir di Salubatang, pada tanggal 24 Januari 2004. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan seorang bapak bernama Alm Ancu dan Ibu bernama Ambaria. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Tondok Alla, Kel. Jaya Kec. Telluwanua, Kota Palopo. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar pada tahun 2015 di SDN 61 Tondok Alla Jaya, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama pada tahun yang sama di SMPN 9 Palopo hingga di tahun 2018. Kemudian pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMAN 4 Kota Palopo mengambil jurusan IPS hingga lulus pada tahun 2021. Kemudian pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan strata satu dengan mengambil jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negri (IAIN) Palopo

Alamat *e-mail* penulis: 2102484191@uinpalopo.ac.id