

PENGARUH SHIFT KERJA, BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSAJAYA PERSADATAMA MANDIRI KABUPATEN MOROWALI

Selvi Diliyanti Rizki^{1*}, Nurafiah Aswawi², Muhammad Rizaldi Makmur³, Nur Aisyah⁴
^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Kendari
⁴Universitas Sulawesi Tenggara

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work shifts, workload and incentives on employee performance at PT Nusajaya Persadatama Mandiri district. Morowal. The population in this study were all employees of PT. Nusajaya Persadatama Mandiri, totaling 200 people using the proportional random sampling method which was calculated using the Slovenian formula with an error rate of 10%, resulting in a sample of 67 respondents. The data collection method is by distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique in this research uses multiple linear regression using the SPSS version 20 program. The results of this research show that: (1) work shifts, workload and incentives simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, (2) shift work has a negative effect and significant on employee performance, (3) workload has a positive and significant effect on employee performance and (4) incentives have a positive and insignificant effect on employee performance.

Keyword: Shift Work, Workload, Incentives, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh shift kerja, beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Nusajaya Persadatama Mandiri kab. Morowal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Nusajaya Persadatama Mandiri yang berjumlah 200 orang dengan menggunakan metode proporsional random sampling yang dihitung dengan rumus sloven dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 67 responden. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) shift kerja, beban kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kerja shift berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan (4) insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kerja Shift, Beban Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

Article history:

Received: 14 Mei 2023

Revised: 12 Juni 2023

Accepted: 30 November 2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.33366/ref.v10i2.5691>

E-mail corresponding author :
selvi.diliyanti92umk@gmail.com

PENERBIT:
UNITRI PRESS
Jl. Telagawarna, Tlogomas-
Malang, 65144, Telp/Fax:
0341-565500

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting dalam perusahaan atau organisasi yang dimana sebagai penggerak utama untuk kelancaran jalannya sebuah organisasi bahkan maju mundurnya perusahaan di tentukan oleh sumber daya manusia dalam melakukan atau turun langsung untuk proses produksi mencapai tujuan atau target perusahaan. Setiap perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya agar upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Sumber daya manusia adalah aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi (Schuler & Jack Son 2006). Sumber daya manusia adalah kekuatan pemandu utama perusahaan untuk menjalankan semua operasinya dalam upaya mencapai tujuannya. (Derry dan Jago; Claus; Rumengan *et al*). Sumber daya manusia merupakan asset yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia sebagai asset penting karena sumber daya manusia adalah satu-satunya asset organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya menurut Simamora, dalam Mustakim (2006). Oleh karena itu pengelolaan kinerja menjadi bagian penting dari pengelolaan SDM. Menurut Schermerhorn (2011) dalam (Yogi Herfalian1, n.d.), kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas kerja yang diselesaikan oleh perseorangan atau kelompok. Byars dan Rue (2009) dalam (Yogi Herfalian1, n.d.). Hal tersebut memberikan beban kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusajaya Persadatama Mandiri

Harrington (2011) dalam (Ratih & *et al.*, 2020) shift kerja merupakan suatu sistem yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan kontinyu selama 24 jam, shift kerja di Indonesia rata-rata menggunakan sistem 3 shift yang terbagi atas kerja pagi, sore dan malam dengan masing-masing 8 jam kerja, akan tetapi di beberapa perusahaan ada yang hanya menerapkan 2 sistem kerja meliputi kerja pagi dan malam. Shift kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen atau sering pada jam kerja yang tidak teratur (Kuswadi, 2007) dalam (Herfalian & Kusmindari, 2020). Oleh karena itu perlu diketahui apakah shift kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusajaya Persadatama Mandiri

Munandar dalam (Herfalian & Kusmindari, 2020) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah proses yang dimana seorang karyawan harus siap mental dalam menghadapi beberapa jumlah tanggung jawab upaya untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Menurut Suci Koesomowidjojo di dalam Malik Abdul Rohman (2021), beban kerja merupakan seseorang yang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Jadi beban kerja merupakan pekerjaan yang terlalu banyak sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi yang sudah ditentukan dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan.

Ranupanujdo (dalam Agung Yulianto Saputro, 2014) insentif merupakan penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasinya yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan kan lebih baik. Dapat dikaitkan dalam

kinerja apabila menjalankan dengan baik maka akan mendapatkan kompensasi dari perusahaan jika kinerjanya tersebut baik. Priansa (2014) insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Insentif dapat diartikan dorongan untuk para karyawan supaya termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi, di mana insentif yang dimaksud disini diluar gaji atau upah (Ratnasari & Mahmud 2020). Menurut Hasibuan (2012), insentif merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Jadi insentif merupakan suatu imbalan dari organisasi perusahaan yang berwujud uang atau bonus sebagai apresiasi kepada karyawan yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi agar karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya.

PT. Nusajaya Persadatama Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan, khususnya tambang nikel. PT. Nusajaya Persadatama Mandiri sendiri terletak di Desa Matarape, Kecamatan Menui Kepulauan, Kabupaten Morowali, Sulawesi Tengah. PT. Nusajaya Persadatama Mandiri berada di desa Matarape sejak 2012, namun berhenti beroperasi pada 2014. Kemudian beroperasi kembali pada 2019 sampai sekarang. Dalam berdirinya PT. tetapkan dalam Rencana Kerja Anggaran Belanja (RKAB), yang ditetapkan langsung oleh ESDM. Hal ini memberikan dampak positif bagi karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Pemberian insentif ini biasanya terjadi pada akhir tahun di PT. Nusajaya Persadatama Mandiri. Permasalahan yang terjadi pada PT. Nusajaya Persadatama Mandiri terjadi pada kinerja karyawan untuk tujuan perusahaan masih belum sepenuhnya tercapai. Hal ini didasarkan oleh kurangnya fasilitas yang memadai dari perusahaan tersebut. Hal ini, didasarkan oleh kurangnya *skill* bagi setiap karyawan yang memiliki *skill* pada bidang tertentu. Perusahaan kurang mendukung dalam tahap pelatihan *skill*, sehingga karyawan dari perusahaan tersebut kurang berkembang dalam *skill*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan populasi atau sampel, agar dapat menghasilkan data yang bersifat struktur sehingga peneliti dapat mengubah data menjadi angka. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Perusahaan PT. Nusajaya Persadatama Mandiri yang terletak di Desa Matarape, Kecamatan Menui Kepulauan, Kabupaten Morowali, Sulawesi Tengah. Sedangkan populasinya adalah seluruh karyawan PT. Nusajaya Persadatama Mandiri yang berjumlah 200 orang. Karena jumlahnya hanya 200 orang maka sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang ada. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan yang harus di isi oleh responden yang akan dijadikan sampel dari populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Nusajaya Persadatama Mandiri merupakan perusahaan tambang nikel yang mulai masuk di Desa Matarape sejak tahun 2010 dan mulai beroperasi pada tahun 2012, PT.NPM memiliki IUP OP 1,825 Ha yang terdiri dari dua kawasan Areal Penggunaan lain (APL) dan kawasan hutan lahan produksi masyarakat Matarape dimana IUP PT.Nusajaya Persadatama Mandiri mengenai lahan produksi pertanian masyarakat Desa Matarape seluas 840 Ha. Sesuai Dokumen Analisis Dampak Lingkungan, PT.Nusajaya Persadatama Mandiri yang menyetujui dalam bentuk tertulis bahwa perusahaan bersedia membayar kompensasi kepada

masyarakat sebesar Rp5.000,- sesuai janji pihak PT.Nusajaya Persadatama Mandiri yang akan menaikkan fee apabila 3 bulan perusahaan telah melakukan produksi. Berdasarkan nilai tersebut, maka pihak PT.Nusajaya Persadatama Mandiri pada tahun 2013 merealisasikan sebesar Rp5.000,- (lima ribu rupiah).

Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh shift kerja, beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,476	1,851		13,220	,000
Shift Kerja	-,144	,064	-,170	-2,237	,029
Beban Kerja	,555	,048	,884	11,624	,000
Insentif	,028	,037	,053	,753	,454

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dari hasil pengolahan data primer dengan SPSS versi 20 sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1 diatas terdapat, menunjukkan nilai koefisien untuk variabel shift kerja sebesar -,170 dapat diartikan bahwa shift kerja terhadap kinerja karyawan negatif, nilai koefisien variabel beban kerja sebesar 0,884 dapat diartikan bahwa beban kerja terhadap kinerja karyawan positif dan nilai koefisien pada variabel insentif sebesar 0,053 dapat diartikan bahwa insentif positif.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,170X_1 + 0,884X_2 + 0,053 X_3 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien tersebut dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Koefisien regresi beta (b) variabel shift kerja (X1) sebesar -0,170, bertanda negatif . Artinya variabel shift kerja tidak searah dengan peningkatan kinerja

1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin rendah shift kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Nusajaya Persadatama Mandiri.
2. Koefisien regresi beta (b) variabel beban kerja (X2) sebesar 0,884, positif. Artinya variabel beban kerja searah dengan peningkatan kinerja karyawan
3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan PT. Nusajaya Persadatama Mandiri maka kinerja karyawan makin tinggi.
4. Koefisien regresi beta (b) variabel insentif (X3) sebesar 0,053 bertanda positif . Artinya variabel insentif searah dengan peningkatan kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi insentif maka semakin tinggi kinerja karyawan PT.Nusajaya Persadatama Mandiri.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi akan menjelaskan berapa besar perubahan atau variasi suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk mengetahui koefisien determinasi dapat dilihat tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,838 ^a	,703	,689	,78055

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R = 0,838 atau mendekati 1(kuat) sebaliknya nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,689 artinya 68,9% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel shift kerja, beban kerja dan insentif dan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Simultan

Tabel 3. Hasil Pengujian Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	90,724	3	30,241	49,636	,000 ^b
Residual	38,383	63	,609		
Total	129,107	66			

Sumber: Data diolah 2022

Hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 3 menyatakan bahwa nilai F_{hitung} = 49,636 > F_{tabel} = 3,14 dengan nilai signifikan F = 0,000 artinya lebih kecil dari α (0,05) sehingga disimpulkan bahwa shift kerja, beban kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusajaya Persadatama Mandiri.

Uji Signifikan Parameter Individual

Uji t sebagai pembuktian pengaruh parsial variabel shift kerja, beban kerja dan insentif atas variabel kinerja karyawan. Dinyatakan memiliki pengaruh jika perolehan t_{hitung} > t_{tabel} bersama nilai signifikan (α) lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24,476	1,851	13,220	,000	
	Shift Kerja	-,144	,064	-,170	,029	
	Beban Kerja	,555	,048	,884	11,624	,000
	Insentif	,028	,037	,053	,753	,454

Sumber: Data diolah 2022

Tingkat signifikan koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 11,624, sebaliknya nilai t_{tabel} 2,566 dapat diketahui t_{hitung} > t_{tabel} dimana 11,624 > 2,566 dan nilai signifikan variabel

beban kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Nusajaya Persadatama Mandiri.

Tingkat signifikan koefisien regresi insentif (X3) sebesar 0,753 sebaliknya nilai t_{tabel} 2,566 dapat diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ dimana $0,753 < 2,566$ dan nilai signifikan $0,454 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak, artinya insentif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Nusajaya Persadatama Mandiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian mengenai pengaruh shift kerja, beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusajaya Persadatama Mandiri Kab. Morowali dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa adanya ditemukan pengaruh positif dan signifikan secara simultan antar variabel shift kerja, beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT.Nusajaya Persadatama Mandiri Kab.Morowali. Dari penelitian ini juga ditemukan pengaruh negatif dan signifikan secara parsial pada variabel shift kerja terhadap kinerja karyawan PT.Nusajaya Persadatama Mandiri Kab.Morowali. Pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Nusajaya Persadatama Mandiri Kab.Morowali. Pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial pada variabel insentif terhadap kinerja karyawan PT.Nusajaya Persadatama Mandiri Kab. Morowali.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Sugiono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In Prof. Dr. Sugiono (Ed.), *Penerbit Alfabeta Bandung* (19th ed.). Penerbit Alfabeta Bandung.

Jurnal dan lainnya

Donni Junipriansa, B. M. (2014). Pengaruh Suku Bunga Deposito dan Layanan ATM Terhadap Ekuitas Merek Serta Dampaknya Terhadap Keputusan Konsumen Untuk Menjadi Nasabah di Kantor Cabang Utama PT. Bank JABAR dan BANTEN Tbk. *Jurnal Ecodemica*, II(2), 178–185.

Herfalian, Y., & Kusmindari, C. D. (2020a). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Farmasi (PT. Dexa Medica Palembang). *Bina Darma Conference on Engineering Science*, 2(2), 596–606. <https://conference.binadarma.ac.id/index.php/BDCES/article/view/2392>

Herfalian, Y., & Kusmindari, C. D. (2020b). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Farmasi (PT. Dexa Medica Palembang). *Bina Darma Conference on Engineering Science*, 2(2), 596–606. <https://conference.binadarma.ac.id/index.php/BDCES/article/view/2392>

Lonek, A. P., Timuneno, T., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 489–504.

Malik Abdul Rohman, R. M. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>

Manulu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- KaryawanPT. Madu Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Mustakim, M. (2015). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomobil Finace Indonesia Jakarta Timur. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences*, 2(1), 5–12. <https://doi.org/10.47679/202322>
- Nurhasan, R. M., Tobing, D. K. S., & Syaharudin, M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media Stationary Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(3), 343–354.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–78. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Selvi Diliyanti Rizki, Muh. Rizaldi Makmur, Lucia Evianti Patulak, B. A. B. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 243–257. <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3807/1068>
- Selvi Diliyanti Rizki, Muh. Rizaldi Makmur, L. E. P. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Stres Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara cabang Baubau. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 89–103. <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3698/942>
- Selvi Diliyanti Rizki, A. A. A. A. H. (2020). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 147–158. <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2158/744>