

# Pengaruh *Shift* Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Elastomix Indonesia

<sup>1</sup>Siti Nuraeni, <sup>2</sup>Mutdi Ismuni, <sup>3</sup>Aditya Santoso

<sup>1</sup>Fakultas Bisnis Dan Teknologi Universitas Pertiwi

[sitynuraeni228@gmail.com](mailto:sitynuraeni228@gmail.com), [mutdiismuni0@gmail.com](mailto:mutdiismuni0@gmail.com), [adityasantoso109@gmail.com](mailto:adityasantoso109@gmail.com)

Submit : 15 Jul 2025 | Diterima : 28 Jul 2025 | Terbit : 06 Agust 2025

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh shift kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT Elastomix Indonesia. Shift kerja sebagai sistem pengaturan waktu kerja karyawan dalam beberapa periode bertujuan untuk menjaga kontinuitas produksi, namun dapat menimbulkan dampak terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Di sisi lain, loyalitas karyawan mencerminkan tingkat komitmen dan kesetiaan individu terhadap perusahaan, yang diyakini berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 42 responden yang merupakan karyawan di semua departemen. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa shift kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, shift kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk tidak hanya mengelola jadwal kerja yang adil dan manusiawi, tetapi juga membangun iklim kerja yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan untuk menunjang produktivitas.

**Kata Kunci:** *Shift Kerja, Loyalitas, Kinerja Karyawan, PT Elastomix Indonesia.*

## PENDAHULUAN

Penelitian mengenai pengaruh kerja shift dan loyalitas terhadap kinerja karyawan memiliki landasan yang kuat, terutama di era industri modern yang semakin mengandalkan sistem kerja bergilir. Sistem shift dirancang untuk memastikan operasional perusahaan berjalan selama 24 jam penuh dengan membagi waktu kerja karyawan ke dalam beberapa periode, seperti shift pagi, sore, dan malam. Sementara itu, loyalitas karyawan mencerminkan tingkat komitmen, kepercayaan, serta ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti lingkungan kerja, dukungan dari atasan, serta kondisi fisik dan mental yang sangat dipengaruhi oleh pola kerja yang diterapkan.

Meskipun sistem kerja shift bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dengan pemanfaatan waktu kerja yang efisien, kenyataan di lapangan sering kali menunjukkan hasil sebaliknya. Pekerja yang bertugas pada shift malam umumnya mengalami gangguan tidur, meningkatnya tingkat stres, serta risiko kesehatan yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang bekerja di jam normal. Di sisi lain, loyalitas karyawan bisa menurun akibat beban kerja yang tidak seimbang, minimnya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis, dan kurangnya penghargaan dari pihak manajemen. Ketimpangan antara ekspektasi terhadap produktivitas yang tinggi dan kenyataan adanya kelelahan serta absensi tinggi menjadi tanda perlunya penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

PT. Elastomix Indonesia merupakan perusahaan yang memiliki beberapa divisi kerja. Pada beberapa bagian, terdapat karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki niat untuk terus bekerja di perusahaan tersebut. Namun, berdasarkan temuan awal yang diperoleh penulis, terdapat sejumlah permasalahan di perusahaan ini, seperti ketidakpuasan karyawan yang berdampak pada penurunan performa kerja. Sebagian karyawan merasa bahwa perusahaan kurang melakukan pengawasan terhadap mereka. Menurut mereka, seharusnya perusahaan aktif dalam

memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan, serta mendorong Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini penting dalam menilai efektivitas dari kebijakan atau program yang diterapkan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan performa kerja karyawan, salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah melalui rotasi kerja. Tugas-tugas yang bersifat monoton dan dikerjakan dalam waktu lama tanpa variasi berpotensi menurunkan semangat kerja karena menimbulkan kejenuhan. Namun, pelaksanaan rotasi kerja masih sering menimbulkan keluhan, misalnya ketidakpastian jadwal rotasi, ketidaksesuaian isi rotasi, perbedaan tingkat keterampilan yang dibutuhkan, dan kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru. Selain itu, rotasi kerja juga dapat mempertemukan karyawan dengan tugas baru, tekanan dari atasan, serta rekan kerja baru, yang semuanya dapat menambah beban kerja dan meningkatkan tekanan psikologis.

Sistem kerja shift merupakan pengaturan waktu kerja karyawan yang ditetapkan secara resmi oleh perusahaan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Sistem ini meliputi pembagian waktu kerja ke dalam shift pagi, siang, sore, dan malam. Tidak semua individu mampu menyesuaikan diri dengan pola kerja shift karena dibutuhkan penyesuaian signifikan terhadap rutinitas harian, seperti waktu istirahat, waktu makan, dan aktivitas lainnya. Oleh sebab itu, karyawan yang bekerja pada shift pagi sering kali menghadapi kendala seperti keterlambatan masuk kerja dan kurangnya kesiapan fisik maupun mental. Karyawan yang bekerja pada shift sore sering kali mengalami keterbatasan waktu istirahat, terutama bila sebelumnya mereka juga bekerja pada malam hari. Kondisi ini menyebabkan kelelahan yang berlebihan, yang pada akhirnya dapat membuat karyawan menjadi ceroboh dan kurang siap dalam menjalankan tugasnya. Tanda-tanda dari sistem kerja shift yang tidak efektif dapat dikenali melalui terganggunya pola tidur dan kebiasaan makan karyawan. Ketidakteraturan ini berpengaruh langsung terhadap kondisi fisik dan mental pekerja. Kinerja sendiri merupakan ukuran tingkat pencapaian seorang individu dalam organisasi atau perusahaan, dan menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian diatas masalah yang diambil yaitu ‘‘Pengaruh shift kerja dan loyalitas terhadap Kinerja karyawan’’ serta untuk menemukan strategi manajemen yang efektif untuk mengatasi kesenjangan antara teori dan praktik di bidang ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Shift Kerja

Shift pada pekerjaan memiliki banyak pengertian, namun umumnya dikaitkan dengan pekerjaan seorang tenaga kerja yang diselesaikan pada pukul selain 08.00 -17.00 atau diluar waktu jam kerja pada umumnya yang berlaku di perusahaan. Ini termasuk kontinuitas, pergantian, dan penjadwalan kerja kasus. Shift kerja, secara umum, mengacu dengan pengaturan jam kerja yang diadakan untuk mengganti atau memberi tambahan waktu kerja baik itu pekerjaan pada pagi hari maupun waktu siang. Adapun definisi operasional yang mencakup jenis shift kerja. Suatu gambaran shift kerja yaitu adanya pekerjaan yang bersifat menetap dan tidak dapat diubah atau terlaksana di waktu yang tidak tertata dengan baik (Maydinar, Fernalia, 2020) .

Ada beberapa gambaran dalam arti shift kerja. Seluruh pengaturan pada jam kerja pekerja yang tidak dilakukan di pagi dan sore hari seperti pada umumnya dianggap sebagai shift kerja. Sifat shift kerja bisa permanen atau sementara, bergantung pada keperluan suatu tempat kerja yang relevan, seperti ditunjukkan oleh manajemen perusahaan, dan seringkali tidak teratur. Pada sebuah perusahaan, terdapat pekerja yang memiliki shift dengan teratur, yaitu dengan shift pada waktu sore, malam, ataupun pagi. Sementara itu terdapat pula beberapa pekerja dengan shift yang berotasi sementara. Menurut para ahli, sistem kerja *shift* adalah system kerja yang dipisahkan dengan pembagian atas tiga kurun waktu dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu pagi, sore, dan malam. Hal ini bertujuan agar memberikan tingkat efisiensi dan produktivitas perusahaan secara maksimal dengan waktu beroperasi selama 24 jam (Nurbaity, Rahmadi, Fithriani, 2019).

Shift kerja adalah metode yang diterapkan perusahaan yang bekerja 24 jam sehari untuk meningkatkan produktivitas secara optimal dan berkesinambungan. Selain itu, untuk meningkatkan efisiensi mesin industri dan meningkatkan pendapatan perusahaan. Karyawan akan menderita

kelelahan mental atau stres sebagai akibatnya. Perubahan dalam system pekerjaan memiliki konsekuensi yang menguntungkan dan juga merugikan. Dampak yang menguntungkan adalah optimalisasi sumber daya yang ada, terciptanya suasana yang tenang pada lingkungan kerja, terutama pada waktu malam hari, dan tersedianya cukup waktu istirahat. Dampak yang merugikan yaitu adanya penurunan kinerja, keselamatan kerja, dan gangguan pada kesehatan pekerja. Penyesuaian diri dengan mekanisme shift kerja tidak dapat dilakukan oleh semua individu dikarenakan adanya tuntutan pada beberapa modifikasi waktu, seperti dan waktu berkumpul dengan keluarga, waktu tidur, dan waktu makan (Marchelia, 2014).

### Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah sikap setia mereka terhadap perusahaan. Loyalitas ini tidak hanya mencakup kehadiran fisik, tetapi juga sikap mental dan perhatian mereka terhadap perusahaan. Dalam menjalankan tugas kerja, karyawan tidak dapat dipisahkan dari sikap loyalitas dan kerja kerasnya. Karena itu, karyawan akan selalu menjalankan pekerjaan dengan baik. Mereka merasa senang dan puas dalam menjalankan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, loyalitas sangat penting bagi setiap karyawan.

Menurut Handoko (2010:83), loyalitas pada pekerjaan terlihat dari sikap karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian, melaksanakan tugas dengan baik, tanggung jawab, disiplin, serta jujur. Sementara itu, menurut Saydam (2010:484), karakteristik loyalitas dapat terlihat dari ketaatan, tanggung jawab, pengabdian, serta kejujuran. Seseorang dikatakan memiliki loyalitas tinggi jika memiliki karakter pribadi, karakter pekerjaan, karakter perusahaan, serta pengalaman yang diperoleh dari perusahaan. Pendapat para ahli tersebut menyimpulkan bahwa loyalitas adalah bentuk kepatuhan atau kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari sikap ketaatan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Para karyawan ini juga pasti memiliki karakter pribadi, pekerjaan, serta pengalaman yang sangat baik.

Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi tersebut. Menurut Soegandhi (2013:3), semakin tinggi loyalitas karyawan, semakin mudah organisasi mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika loyalitas karyawan rendah, maka organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas bukan hanya kesetiaan fisik atau keberadaan di perusahaan, tetapi juga pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasi yang sepenuhnya diberikan kepada perusahaan. Dengan demikian, loyalitas karyawan adalah kesediaan mereka untuk menjalankan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari fungsi atau aktivitas seseorang dalam struktur organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan mencerminkan pencapaian kerja dalam perbandingan dengan standar yang telah ditetapkan, dan untuk mencapai kinerja optimal, manajemen sumber daya manusia yang efektif diperlukan, termasuk dalam hal kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan (Gerung et al., 2022).

Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam konteks tugas dan tanggung jawab masing-masing, sesuai dengan peraturan hukum dan prinsip moral yang berlaku. Secara keseluruhan, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai kemampuan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, termasuk dalam hal penyelesaian tugas tepat waktu dan sesuai dengan nilai-nilai etika yang dianut oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi (Safitri & Rizky, 2022).

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Setiap individu sepatutnya memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk menyelesaikan suatu tugas tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Hutuely, 2024).

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tujuan atau target perusahaan akan tercapai apabila karyawan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Secara fundamental, kinerja karyawan memiliki faktor penting yaitu pencapaian tujuan, yang dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja. Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika mampu memenuhi tenggat waktu, berhasil membangun citra perusahaan, serta berinteraksi dengan pelanggan secara positif dan efektif. Sebaliknya, jika karyawan tidak bekerja secara efektif, maka pelanggan akan menilai buruk perusahaan dan mungkin memilih alternatif lain. (Luruk et al., 2024).

Kesimpulannya kinerja karyawan adalah hasil konkret dari fungsi pekerjaan atau aktivitas spesifik yang dilakukan dalam periode waktu tertentu, yang mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas pekerjaan tersebut. Kinerja ini merupakan perilaku yang dapat diamati dan dinilai dalam konteks tugas tertentu, dimana kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi menjadi fokus utama. Untuk mencapai kinerja optimal, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk dalam hal kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Kinerja karyawan juga mencerminkan kemampuan individu atau kelompok untuk memenuhi persyaratan pekerjaan sesuai dengan peraturan hukum dan prinsip moral yang berlaku, yang mencakup penyelesaian tugas tepat waktu dan sesuai dengan nilai-nilai etika yang dianut oleh perusahaan. Pada dasarnya, kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dan perusahaan harus memantau serta berupaya meningkatkan kinerja tersebut agar mencapai target dan membangun citra positif di mata pelanggan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Unsur-unsur yang diambil dalam penelitian harus dapat mewakili keseluruhan dari populasi yang ada. Adapun, populasi itu sendiri ialah keseluruhan unsur-unsur yang diteliti (Sudjana, 2018: 63). Populasi adalah keseluruhan yang lengkap dari sejumlah elemen yang sejenis yang digunakan untuk obyek penelitian. Adapun, yang menjadi populasi dalam penelitian ini ialah semua karyawan PT. Elastomix Indonesia Departemen Staff dan General Affair sebanyak 47 orang.

#### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel sangatlah Diperlukan dalam sebuah penelitian karena hal ini digunakan untuk menentukan siapa saja yang menjadi anggota dari populasi yang akan dijadikan sampel. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel harus dijelaskan dengan jelas dalam rencana penelitian agar tidak membingungkan ketika dilaksanakan di lapangan. Menurut pendapat Sugiyono (2018: 81), teknik sampling adalah cara untuk memilih sampel yang akan digunakan dalam penelitian, dan terdapat berbagai jenis teknik sampling yang dapat digunakan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis ialah secara random. Berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2018: 116) untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ialah proporsional random sampling dengan menggunakan rumus solvin. Oleh karena itu penulis memilih teknik proporsional random sampling dengan menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik ini dipilih karena populasi dan sampel yang diambil berdasarkan karakteristik tertentu.

### Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan, dilakukan pengujian secara kuantitatif guna menghitung apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) dengan menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas ialah dengan menggunakan koefisien korelasi Product Moment Pearson. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat apabila koefisien korelasi  $r > 0,3$  (Nunnaly dalam Ghozali, 2013). Sehingga bila koefisien korelasi antara butir pertanyaan untuk sebuah variabel dengan skor total variabelnya lebih dari 0,3 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji realibilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji realiabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat realiabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien cronbach alpha yang semakin mendekati 1 atau semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. Sementara berdasarkan pendapat dari Ghozali (2013: 42), bahwa instrumen dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien cronbach alpha  $\geq 0,6$ .

## 3. Uji Instrumen

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kualitas kuesioner dan kesanggupan responden dalam menjawab pertanyaan adalah hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah ukuran yang akan diuji. Suatu alat ukur yang baik harus memiliki validitas dan reliabilitas. Apabila alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data tidak valid, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu, sebelum data diolah guna menguji hipotesis, maka untuk melihat apakah data yang diperoleh dari responden benar-benar valid atau tidaknya digunakan dua macam penelitian, yaitu uji validitas (validity) dan reliabilitas (reliability).

Penelitian ini juga menggunakan Uji prasyarat analisis berdasarkan pendapat dari Riduwan (2010: 119) dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametrik, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsinya seperti homogenitas untuk uji perbedaan (komparatif), normalitas dan linieritas untuk uji korelasi dan regresi:

### 1. Normalitas

Normalitas sebaran data mejadi syarat untuk menentukan jenis statistik apa yang dipakai dalam penganalisaan selanjutnya. Asumsi normalitas senantiasa disertakan dalam penelitian pendidikan karena erat kaitannya dengan sifat dari subjek/objek penelitian pendidikan, yaitu berkenaan dengan kemampuan kelompoknya. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan Uji Lilliefors. Uji lilliefors biasanya digunakan untuk data diskrit yaitu data berbentuk sebaran atau tidak disajikan dalam bentuk interval.

### 2. Homogenitas

Uji Homogenitas berdasarkan pendapat dari Kasmadi dan Sunariah (2013: 118) adalah pengujian asumsi dengan tujuan membuktikan data yang dianalisis berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya (varians). Pengujian ini sebagai uji prasyarat berikutnya sebelum penggunaan teknik analisis. Hal tersebut dimaksudkan untuk memberi keyakinan apakah varians variabel terikat (y) pada setiap skor variabel bebas x bersifat homogen atau tidak. Pengujian homogen yang perlu dilakukan ialah membandingkan varians variabel x terhadap variabel y secara berpasangan. Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Fisher*.

Uji Hipotesis Statistik, Setelah dilakukan pengujian prasyarat analisis data dengan menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah untuk melakukan uji hipotesis yaitu :

Uji Koefisien Korelasi, Koefisien Korelasi ialah cara untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas (kecerdasan emosional) dan variabel terikat (pemahaman konsep peluang), dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Uji Regresi Linear, Uji linearitas regresi dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang dihasilkan dapat didekati oleh bentuk linier atau non linier.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Bagian ini memaparkan bagaimana gambaran data secara umum yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan data. Berikut ini merupakan hasil dari statistik deskriptif.



## Uji Parsial (T)

**Tabel 4 Hasil Uji Parsial (T)**

Variabel	T-stats	Sign.	Alpha	Hasil
SK	5.157	.001	0.05	Signifikan
L	1.460	.152	0.05	Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Merujuk pada tabel 4 dapat disimpulkan beberapa poin hasil uji parsial sebagai yaitu Variabel *Shift Kerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai Sign. < 0.05 yakni 0.001. Dengan temuan ini maka H1 pada penelitian ini diterima. Variabel *Loyalitas* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai Sign. > 0.05 yakni 0.152. Dengan temuan ini maka H2 pada penelitian ini diterima.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel di atas, diketahui bahwa variabel *Shift Kerja* (SK) memiliki jumlah responden sebanyak 42 orang, dengan nilai minimum sebesar 24 dan maksimum sebesar 40. Rata-rata (*mean*) skor *Shift Kerja* sebesar 33.52 dengan standar deviasi sebesar 3,078, yang menunjukkan adanya variasi data yang cukup moderat di antara responden. Variabel *Loyalitas* (L) juga diukur pada 42 responden, dengan nilai minimum 30 dan maksimum 40. Rata-rata skor *Loyalitas* adalah 34,07 dengan standar deviasi sebesar 2,925. Variabel *Shift Kerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai Sign. < 0.05 yakni 0. Penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja shift memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kerja shift dan peningkatan produktivitas karyawan di industri manufaktur. Shift kerja secara signifikan meningkatkan efektivitas waktu kerja dan pencapaian target karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Setiawan, R., & Haryanto, A. (2021), Hamid, F., & Nasution, M. (2020), Yuliana, D., & Siregar, L. (2022). yang menyatakan bahwa terdapat *Shift kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Shift kerja* adalah metode yang diterapkan perusahaan yang bekerja 24 jam sehari untuk meningkatkan produktivitas secara optimal dan berkesinambungan. Selain itu, untuk meningkatkan efisiensi mesin industri dan meningkatkan pendapatan perusahaan. Karyawan akan menderita kelelahan mental atau stres sebagai akibatnya. Perubahan dalam system pekerjaan memiliki konsekuensi yang menguntungkan dan juga merugikan. Dampak yang menguntungkan adalah optimalisasi sumber daya yang ada, terciptanya suasana yang tenang pada lingkungan kerja, terutama pada waktu malam hari, dan tersedianya cukup waktu istirahat. Dampak yang merugikan yaitu adanya penurunan kinerja, keselamatan kerja, dan gangguan pada kesehatan pekerja. Penyesuaian diri dengan mekanisme shift kerja tidak dapat dilakukan oleh semua individu dikarenakan adanya tuntutan pada beberapa modifikasi waktu, seperti dan waktu berkumpul dengan keluarga, waktu tidur, dan waktu makan (Marchelia, 2014).

Kesimpulan *Shift kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari rata-rata skor yang cukup tinggi dan dukungan hasil penelitian sebelumnya. Sistem kerja ini mampu meningkatkan efektivitas waktu dan pencapaian target, namun juga membawa dampak negatif seperti stres, gangguan kesehatan, dan penurunan kualitas hidup jika tidak diimbangi dengan penyesuaian yang tepat. Oleh karena itu, penerapan shift kerja perlu dikelola secara bijak agar tetap produktif tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan pada tabel Di atas dapat disimpulkan beberapa poin hasil uji parsial sebagai berikut: Variabel *Shift Kerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai Sign. < 0.05 yakni 0.001. Variabel *Loyalitas* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai Sign. > 0.05 yakni 0.152. *Loyalitas* karyawan terbukti secara signifikan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja Dan Semakin tinggi loyalitas karyawan, semakin tinggi pula performa kerja mereka. *Loyalitas* karyawan memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap pencapaian target kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Kasmir, H., & Wijaya, R. (2020), Suryani, L., & Hartono, B. (2021), Nugraha, D., & Fatimah, R. (2023)., yang menyatakan bahwa terdapat *Loyalitas* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa peroleh nilai Signifikansi adalah sebesar 0.001 atau angka ini lebih kecil daripada 0.05. Hasil ini dapat dimaknai bahwa seluruh variabel independen pada model berpengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, Shift Kerja dan Loyalitas berpengaruh secara serentak dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Elastomix Indonesia. Variabel Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai Sign. > 0.05 yakni 0.152. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa shift kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Elastomix Indonesia, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.001 (< 0.05). Meskipun secara parsial loyalitas tidak menunjukkan pengaruh signifikan (nilai signifikansi 0.152 > 0.05), namun dalam analisis simultan, kedua variabel ini memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil pembahasan disimpulkan statistik deskriptif diketahui bahwa variabel Shift Kerja (SK) memiliki jumlah responden sebanyak 42 orang, dengan nilai minimum sebesar 24 dan maksimum sebesar 40. Rata-rata (*mean*) skor Shift Kerja sebesar 33.52 dengan standar deviasi sebesar 3,078, yang menunjukkan adanya variasi data yang cukup moderat di antara responden. Variabel Loyalitas (L) juga diukur pada 42 responden, dengan nilai minimum 30 dan maksimum 40. Rata-rata skor Loyalitas adalah 34,07 dengan standar deviasi sebesar 2,925.

Berdasarkan Hasil pembahsan disimpulkan bahwa beberapa poin hasil uji parsial sebagai berikut: Variabel Shift Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai Sign. < 0.05 yakni 0.001. Variabel Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai Sign. > 0.05 yakni 0.152.

Berdasarkan hasil pembahsan disimpulkan bahwa peroleh nilai Signifikansi adalah sebesar 0.001 atau angka ini lebih kecil daripada 0.05. Hasil ini dapat dimaknai bahwa seluruh variabel independen pada model berpengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, shift kerja dan loyalitas berpergaruh secara serentak dan signifikan terhadap pt elastomix indonesia. Variabel Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai Sign. > 0.05 yakni 0.152.

### REFERENSI

- Adiyasa, I. W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2, 23-30.
- Hasmalawati, N. (2018). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN .  
<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>.
- Ignatius Sigit Rinta Padmaka, C. W. (2022). PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU. *Journal of Business and Applied Management*, 15, 061-070.
- Ivana Mei Yulianti, S. L. (2024). Analisis Hubungan Pengaruh Sistem Kerja Shift Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Bisnis dan Teknologi Informatika*, 1.
- M, E. (2018). BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. Landasan Teori 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Masitoh. (2024). Pengaruh Jam Kerja dan Sistem Kerja Shifting terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Buah Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2, 01-08.
- Muhamad Zaki Aryatama, M. A. (2024). Pengaruh Keselamatan Kesehatan K3 dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Personil PKP-PK. *Jurnal Riset Ilmu Kesehatan Umum*, 2, 33-46.
- Noviansyah, M. . (2024). PENGARUH SHIFT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KAI (Persero). *12*, 130-144.
- Sherly Aptiani, R. T. (n.d.). Evaluasi Kinerja Karyawan Melalui Shift Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Prakarsa Tiga Wiratama.Triandis, H. C. (1979). Values, Attitudes, and Interpersonal Behavior . Nebraska Symposium on Motivation , 195–259.