

Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Divisi 2 pada Matahari Department Store Kota Serang

¹Agnes Handayani, ^{2*}Khaeruman, ³Aria Cendana Kusuma

^{1,2,3}Universitas Bina Bangsa, Serang, Indonesia

²khaeruman.oce@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 25/07/2026

Diterima : 23/08/2026

Dipublikasi : 23/08/2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift dengan Kinerja Karyawan pada Divisi 2 Matahari Department Store Kota Serang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei asosiatif. Sampel terdiri atas 51 karyawan yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan SPSS versi 25 melalui regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa Intensitas Beban Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,126 dengan nilai signifikansi 0,004, sedangkan Pola Kerja Shift memiliki koefisien regresi sebesar 0,095 dengan nilai signifikansi 0,024. Kedua variabel tersebut menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan. Secara simultan, Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai F sebesar 10,943 dengan signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,560 menunjukkan hubungan pada tingkat sedang, sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,313 menunjukkan bahwa 31,3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift dalam model, sementara 68,7% lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja dan pola kerja shift yang sesuai dalam mendukung kinerja karyawan pada konteks operasional ritel.

Kata Kunci: Intensitas Beban Kerja, Pola Kerja Shift, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan proses mengelola dan mengoordinasikan berbagai sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Proses tersebut mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang saling berkaitan dalam memastikan seluruh sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal (Pratiwi & Arnu, 2025; Jannah et al., 2025). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pengelolaan karyawan menjadi bagian penting karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengatur individu agar dapat menjalankan tugas sesuai tanggung jawab dan kapasitasnya.

Kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi. Kinerja dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kinerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan yang dihadapi karyawan. Oleh karena itu, pengaturan tuntutan pekerjaan dan waktu kerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat mempertahankan kualitas pelaksanaan tugasnya (Salsabila & S, 2026).

PT. Matahari Department Store Kota Serang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel fashion dengan aktivitas operasional yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan konsumen, pencapaian target penjualan, penataan produk, dan pengelolaan area penjualan. Persaingan industri ritel yang semakin tinggi menuntut perusahaan untuk mempertahankan kualitas pelayanan dan efektivitas operasional. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu unsur penting karena karyawan merupakan pihak yang berinteraksi langsung dengan konsumen dan menjalankan berbagai aktivitas operasional perusahaan (Ilmiah et al., 2025). Dengan demikian, pengelolaan beban kerja dan waktu kerja menjadi bagian penting dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan menjalankan tugas secara optimal.

Salah satu aspek yang berkaitan dengan kinerja adalah Intensitas Beban Kerja. Beban kerja pada dasarnya menunjukkan kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Beban kerja tidak selalu memberikan konsekuensi negatif. Ketika tuntutan pekerjaan masih berada dalam batas kemampuan karyawan, beban kerja dapat menjadi stimulus yang mendorong individu untuk memanfaatkan kemampuan, meningkatkan fokus, dan menyelesaikan target secara lebih optimal. Sebaliknya, apabila tuntutan pekerjaan jauh melampaui kapasitas individu, beban kerja dapat menimbulkan kelelahan, tekanan, dan penurunan konsentrasi (Ali et al., 2022; Mei & Wolor, 2025).

Konsep tersebut penting untuk menjelaskan arah hubungan Intensitas Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan dalam konteks penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi Intensitas Beban Kerja sebesar 0,126 dan bernilai positif. Temuan tersebut tidak serta-merta menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja tanpa batas akan semakin meningkatkan kinerja. Hubungan positif lebih tepat dipahami sebagai kondisi ketika peningkatan intensitas pekerjaan masih berada dalam rentang yang dapat ditangani oleh karyawan. Dengan kata lain, instrumen Intensitas Beban Kerja perlu dipahami berdasarkan persepsi responden terhadap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, kemampuan menyelesaikan tugas, pemanfaatan waktu, serta kemampuan memenuhi target pekerjaan. Apabila indikator yang digunakan lebih banyak merepresentasikan kemampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan secara efektif, maka skor yang lebih tinggi dapat mencerminkan intensitas kerja yang mampu dikelola dan bukan semata-mata kelebihan beban yang menyebabkan kelelahan.

Argumentasi tersebut sekaligus menjadi dasar penting dalam membaca fenomena lapangan pada Divisi 2 Matahari Department Store Kota Serang. Di satu sisi, terdapat tuntutan pekerjaan di luar tugas utama, target penjualan yang tinggi, keterbatasan waktu istirahat, dan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan adanya intensitas pekerjaan yang tinggi. Namun, intensitas pekerjaan yang tinggi tidak selalu identik dengan beban kerja yang tidak terkendali. Karyawan yang memiliki kemampuan, pengalaman, pembagian tugas, dan strategi penyelesaian pekerjaan yang memadai masih dapat mengelola tuntutan tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, hubungan positif yang diperoleh dalam model perlu dimaknai sebagai hubungan antara tingkat intensitas pekerjaan yang dirasakan dan kemampuan karyawan mempertahankan pencapaian kerja, bukan sebagai bukti bahwa kelebihan beban kerja selalu meningkatkan kinerja.

Pola Kerja Shift menjadi aspek lain yang relevan dalam pengelolaan kinerja karyawan. Pola Kerja Shift merupakan pengaturan waktu kerja secara bergantian berdasarkan jadwal tertentu untuk memastikan kegiatan operasional dapat berlangsung sesuai kebutuhan perusahaan. Penerapannya dipengaruhi oleh kebutuhan operasional, karakteristik pekerjaan, jumlah tenaga kerja, pembagian tugas, serta kebijakan perusahaan mengenai jam kerja dan waktu istirahat. Sistem shift yang terstruktur dapat membantu perusahaan menyesuaikan ketersediaan tenaga kerja dengan kebutuhan pelayanan, sedangkan perubahan jadwal yang tidak teratur dapat mengganggu pola istirahat dan penyesuaian fisik karyawan (Runtulalo et al., 2020).

Fenomena pada Divisi 2 menunjukkan bahwa penerapan Pola Kerja Shift belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Kondisi tersebut antara lain terlihat dari adanya durasi kerja yang melebihi jadwal, jam pulang yang terkadang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, serta kebutuhan menggantikan shift rekan kerja yang tidak dapat hadir secara mendadak. Situasi tersebut dapat meningkatkan tuntutan adaptasi karyawan terhadap perubahan waktu kerja. Apabila pengaturan shift dilakukan secara terencana, konsisten, dan mempertimbangkan waktu

istirahat, karyawan akan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk menyesuaikan kondisi fisik dan konsentrasinya dengan tuntutan pekerjaan.

Permasalahan Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift menjadi semakin relevan karena kedua aspek tersebut dapat muncul secara bersamaan dalam aktivitas kerja. Karyawan yang menghadapi tuntutan pekerjaan tinggi sekaligus mengalami perubahan jadwal kerja akan menghadapi kondisi kerja yang berbeda dibandingkan karyawan yang hanya menghadapi salah satu tuntutan tersebut. Dengan demikian, hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja perlu dipahami secara bersama-sama dalam konteks pekerjaan ritel yang menuntut pelayanan konsumen, pencapaian target, dan keberlangsungan operasional.

Secara empiris, hubungan antara beban kerja dan kinerja telah ditemukan dalam penelitian terdahulu. Wahyudi et al. (2023) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu, Kasran (2025) menunjukkan bahwa shift kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Sulistiana dan Purwanto (2025) juga menunjukkan bahwa sistem kerja shift dan beban kerja berkaitan dengan produktivitas karyawan. Temuan tersebut memberikan dasar bahwa tuntutan pekerjaan dan pengaturan waktu kerja merupakan dua aspek yang relevan untuk dianalisis dalam konteks sumber daya manusia.

Meskipun demikian, terdapat beberapa celah yang perlu diperjelas. Pertama, penelitian terdahulu cenderung menganalisis beban kerja dan pola kerja shift secara terpisah atau menggunakannya dalam konteks produktivitas maupun kondisi kerja yang berbeda. Kajian yang menempatkan Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift secara simultan sebagai prediktor Kinerja Karyawan pada lingkungan ritel masih relatif terbatas. Kedua, terdapat perbedaan karakteristik antara pekerjaan ritel dengan pekerjaan pada sektor manufaktur, kesehatan, maupun jasa lainnya. Karyawan ritel menghadapi tuntutan yang bersifat dinamis, seperti interaksi langsung dengan konsumen, pencapaian target penjualan, penataan produk, serta perubahan intensitas pekerjaan berdasarkan kondisi toko. Ketiga, hubungan positif antara Intensitas Beban Kerja dan Kinerja Karyawan sebagaimana ditemukan dalam model ini memerlukan penjelasan yang lebih kontekstual karena secara teoritis beban kerja yang berlebihan juga dapat berpotensi menurunkan kinerja.

Celah yang hendak diisi bukan sekadar penggabungan dua variabel independen, tetapi juga pemahaman mengenai bagaimana intensitas tuntutan pekerjaan yang masih dapat dikelola dan pola kerja shift berhubungan dengan kinerja dalam lingkungan operasional ritel. Posisi ini menjadi penting karena skor Intensitas Beban Kerja dalam instrumen perlu dibaca sebagai persepsi responden mengenai tingkat tuntutan pekerjaan dan kemampuan mengelolanya. Dengan pendekatan tersebut, hubungan positif yang ditemukan dapat dijelaskan secara lebih konsisten dengan kondisi operasional karyawan, yaitu bahwa intensitas kerja tertentu dapat mendorong fokus dan pencapaian target selama masih berada dalam kapasitas yang dapat dikelola.

Kebaruan kajian ini dengan demikian terletak pada tiga aspek. Pertama, kajian mengintegrasikan Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift dalam satu model untuk menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Kedua, kajian memfokuskan perhatian pada konteks operasional ritel, yang memiliki karakteristik tuntutan kerja dinamis dan berorientasi pada pelayanan serta target penjualan. Ketiga, kajian memberikan interpretasi yang lebih kontekstual terhadap arah hubungan Intensitas Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan membedakan antara intensitas kerja yang masih dapat dikelola dan beban kerja yang telah melampaui kapasitas karyawan. Perspektif tersebut memberikan penjelasan mengapa koefisien hubungan yang diperoleh dapat bernilai positif meskipun fenomena lapangan juga memperlihatkan adanya tuntutan kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian ini diarahkan untuk menganalisis hubungan Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift dengan Kinerja Karyawan pada Divisi 2 Matahari Department Store Kota Serang. Secara praktis, hasilnya dapat menjadi masukan bagi manajemen dalam mengevaluasi pembagian tuntutan pekerjaan, pencapaian target, pengaturan waktu istirahat, serta penjadwalan shift. Dengan pengelolaan yang tepat, intensitas pekerjaan dapat ditempatkan pada tingkat yang masih mampu dikelola karyawan, sedangkan pola kerja shift dapat disusun secara lebih teratur sehingga mendukung keberlangsungan operasional dan pencapaian kinerja.

II. STUDI LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas serta menunjukkan sejauh mana tujuan pekerjaan dapat dicapai. Widodo dan Yandi (2022) menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat melalui kemampuan teknis, kemampuan konseptual, tanggung jawab, inisiatif, serta kemampuan membangun hubungan interpersonal. Secara teoritis, kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang membentuk pengalaman karyawan dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, intensitas tuntutan pekerjaan dan pengaturan waktu kerja dapat menjadi bagian penting dalam membentuk tingkat kinerja karyawan.

Intensitas Beban Kerja

Intensitas menggambarkan seberapa besar atau kuat aktivitas pekerjaan dilakukan dalam periode tertentu, sedangkan beban kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dibandingkan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Ali et al. (2022) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan kondisi yang muncul dari hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dalam menyelesaikan tuntutan tersebut. Oleh karena itu, beban kerja tidak selalu identik dengan kondisi yang negatif. Pada tingkat tertentu, tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dapat mendorong karyawan untuk memanfaatkan kompetensi, mengatur waktu, meningkatkan fokus, dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif.

Hubungan positif antara intensitas beban kerja dan kinerja dapat dijelaskan melalui konsep *optimal workload*. Ketika beban pekerjaan berada pada tingkat yang masih dapat dikendalikan, tuntutan pekerjaan dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk meningkatkan usaha, konsentrasi, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, apabila tuntutan telah melampaui kemampuan dan sumber daya karyawan, beban kerja dapat berubah menjadi beban berlebihan yang memicu kelelahan, tekanan, dan penurunan kinerja. Dengan demikian, arah hubungan antara intensitas beban kerja dan kinerja sangat bergantung pada bagaimana konstruk beban kerja diukur. Apabila instrumen lebih banyak merefleksikan kemampuan karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan, pengaturan waktu, dan kesesuaian jumlah tugas dengan kapasitas kerja, maka skor yang semakin tinggi dapat merepresentasikan intensitas kerja yang masih mampu dikelola sehingga berkorelasi positif dengan kinerja. Wahyudi et al. (2023) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Pola Kerja Shift

Pola kerja shift merupakan sistem pengaturan waktu kerja dengan membagi karyawan ke dalam kelompok atau periode kerja yang berbeda sesuai kebutuhan operasional organisasi. Hendrawati et al. (2025) menjelaskan bahwa pola kerja shift digunakan untuk memastikan aktivitas organisasi dapat berlangsung secara berkelanjutan sesuai karakteristik pekerjaan dan kebutuhan pelayanan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, efektivitas pola kerja shift tidak hanya ditentukan oleh pembagian jam kerja, tetapi juga oleh keteraturan jadwal, durasi kerja, waktu istirahat, pergantian shift, serta kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan jadwal tersebut.

Secara teoritis, pola kerja shift dapat memengaruhi kinerja melalui kondisi fisik, konsentrasi, kesiapan kerja, dan pengelolaan waktu istirahat. Pola shift yang teratur dan dapat diprediksi memungkinkan karyawan menyiapkan waktu istirahat serta menyesuaikan aktivitas pribadi dengan jadwal kerja. Kondisi tersebut dapat mendukung kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, perubahan jadwal yang terlalu sering, pertukaran shift secara mendadak, atau durasi kerja yang tidak sesuai jadwal dapat mengganggu keseimbangan waktu kerja dan istirahat. Akibatnya, konsentrasi dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dapat terganggu. Sulistiana dan Purwanto (2025) menunjukkan bahwa pengaturan waktu kerja merupakan salah satu kondisi yang berkaitan dengan produktivitas dan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, kualitas pengelolaan

pola kerja shift menjadi mekanisme penting yang menghubungkan sistem waktu kerja dengan kinerja.

Kerangka Berpikir

Pengaruh Intensitas Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara intensitas beban kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Karyawan yang memperoleh tuntutan pekerjaan sesuai dengan kemampuan cenderung memiliki dorongan untuk menggunakan keterampilan, mengatur waktu, dan meningkatkan fokus dalam mencapai target pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, intensitas kerja dapat menjadi stimulus yang mendorong pencapaian kinerja. Namun, hubungan tersebut memiliki batas tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak seimbang dengan kapasitas dapat menyebabkan kelelahan sehingga berpotensi menurunkan kinerja. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, intensitas beban kerja dipahami sebagai tingkat tuntutan pekerjaan yang masih dapat dikelola karyawan dalam menjalankan tugasnya. Wahyudi et al. (2023) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan argumentasi tersebut, semakin baik kemampuan karyawan mengelola intensitas tuntutan pekerjaan, semakin besar peluang tercapainya kinerja yang optimal.

H₁: Diduga bahwa Intensitas Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Divisi 2 Matahari Department Store Kota Serang.

Pengaruh Pola Kerja Shift terhadap Kinerja Karyawan

Pola kerja shift berkaitan dengan bagaimana perusahaan mengatur pembagian waktu kerja agar kebutuhan operasional dapat terpenuhi. Hubungan pola kerja shift dengan kinerja dapat dijelaskan melalui keteraturan jadwal, kecukupan waktu istirahat, serta kemampuan karyawan melakukan penyesuaian terhadap waktu kerja. Pola shift yang terorganisasi memungkinkan karyawan memiliki kepastian mengenai waktu bekerja dan beristirahat sehingga mendukung kesiapan fisik maupun mental. Sebaliknya, jadwal yang berubah secara mendadak, pergantian shift yang tidak teratur, atau durasi kerja yang melebihi jadwal dapat meningkatkan kelelahan dan mengganggu konsentrasi. Kasran (2025) menunjukkan bahwa sistem kerja shift memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, pola kerja shift yang dikelola secara efektif dapat mendukung karyawan dalam mempertahankan kualitas penyelesaian pekerjaan.

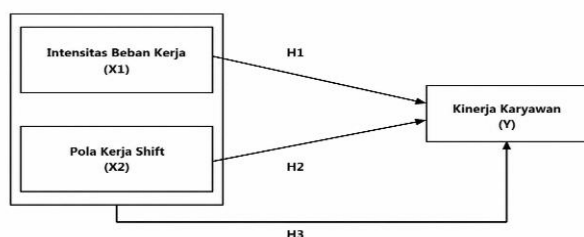
H₂: Diduga bahwa Pola Kerja Shift berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Divisi 2 Matahari Department Store Kota Serang.

Pengaruh Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift terhadap Kinerja Karyawan

Intensitas beban kerja dan pola kerja shift merupakan dua kondisi pekerjaan yang dapat saling berinteraksi dalam membentuk kinerja karyawan. Beban kerja menggambarkan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, sedangkan pola kerja shift menentukan kapan dan dalam kondisi bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Secara teoritis, karyawan akan lebih mampu mempertahankan kinerja apabila tuntutan pekerjaan berada dalam tingkat yang dapat dikelola dan didukung oleh pengaturan waktu kerja yang terstruktur. Sebaliknya, tuntutan pekerjaan yang tinggi bersamaan dengan jadwal kerja yang tidak teratur dapat meningkatkan tekanan dan mengurangi kesempatan pemulihan.

Dalam konteks pekerjaan ritel, kedua aspek tersebut menjadi semakin relevan karena karyawan berhadapan dengan target pekerjaan, kebutuhan pelayanan pelanggan, pembagian tugas, serta tuntutan operasional yang berlangsung berdasarkan jadwal tertentu. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil dari kemampuan individu memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus menyesuaikan diri dengan sistem waktu kerja. Salsabila dan S (2026) menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mencakup tuntutan pekerjaan dan pengaturan waktu kerja berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan sintesis teoritis tersebut, intensitas beban kerja dan pola kerja shift secara simultan diperkirakan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

H₃: Diduga bahwa Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Divisi 2 Matahari Department Store Kota Serang.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh data terukur mengenai Intensitas Beban Kerja, Pola Kerja Shift, dan Kinerja Karyawan melalui kuesioner, kemudian menganalisis hubungan antarvariabel menggunakan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data diperoleh dalam bentuk skor dan dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Prayogi dan Kurniawan (2024) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu dengan instrumen terstruktur dan analisis statistik.

Jenis dan Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian menggunakan desain asosiatif untuk menganalisis hubungan antara Intensitas Beban Kerja (X1), Pola Kerja Shift (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Karena data diperoleh melalui survei, istilah pengaruh dalam analisis statistik dipahami sebagai hubungan berdasarkan data observasional dan tidak dimaksudkan untuk menyatakan hubungan kausal secara mutlak. Analisis menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1) (Muryan Awaludin & Hari Mantik, 2023).

Operasionalisasi Variabel dan Instrumen

Intensitas Beban Kerja (X1) didefinisikan sebagai tingkat tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan dalam periode tertentu dengan mempertimbangkan jumlah tugas, tuntutan waktu, konsentrasi, tingkat kesulitan, serta kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan. Konstruk ini tidak semata-mata menunjukkan beban berlebihan, tetapi menggambarkan intensitas tuntutan pekerjaan yang dirasakan dan dikelola karyawan.

Pola Kerja Shift (X2) merupakan pengaturan waktu kerja secara bergantian berdasarkan jadwal perusahaan. Indikatornya meliputi keteraturan jadwal, kesesuaian durasi kerja, pergantian shift, waktu istirahat, dan kemampuan menyesuaikan diri dengan jadwal.

Kinerja Karyawan (Y) merupakan tingkat pencapaian hasil kerja sesuai tugas dan tanggung jawab. Indikatornya meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Instrumen disusun berdasarkan indikator dari literatur relevan dan disesuaikan dengan karakteristik karyawan Divisi 2.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Matahari Department Store Kota Serang, Jalan Raya Serang Timur, Kelurahan Kemang, Kecamatan Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten. Lokasi dipilih karena karyawan Divisi 2 menerapkan sistem kerja shift dan menghadapi tuntutan pekerjaan yang relevan dengan variabel penelitian. Pelaksanaan berlangsung pada 25 Maret 2026 sampai 31 Juli

2026, meliputi persiapan, penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan, analisis, dan penyusunan laporan.

Populasi dan Sampel

Populasi terdiri atas seluruh karyawan Divisi 2 sebanyak 51 orang, yaitu 20 karyawan Ladies Shoes, 14 Men Shoes, 8 Kids Shoes, dan 9 Active Shoes. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh 51 karyawan menjadi responden. Penggunaan teknik ini sesuai dengan jumlah populasi yang relatif kecil dan memungkinkan seluruh anggota populasi terlibat. Generalisasi hasil dibatasi pada karyawan Divisi 2 Matahari Department Store Kota Serang dan tidak secara otomatis berlaku bagi populasi perusahaan ritel lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert. Responden memberikan jawaban berdasarkan persepsi dan pengalaman terhadap kondisi pekerjaan. Kuesioner diperiksa kelengkapannya sebelum data dianalisis. Karena seluruh variabel dikumpulkan melalui kuesioner dari responden yang sama, terdapat potensi common method bias, sehingga hasil perlu diinterpretasikan secara hati-hati.

Teknik Analisis Data

Data diolah menggunakan SPSS versi 25. Analisis meliputi statistik deskriptif, uji validitas, dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi regresi berupa uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji linearitas digunakan untuk memastikan pola hubungan antarvariabel sesuai dengan model regresi.

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan X1 dan X2 dengan Y. Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui hubungan secara simultan. Koefisien korelasi digunakan untuk melihat tingkat keeratan hubungan dan R^2 untuk mengetahui proporsi variasi Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh model.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bagian ini menyajikan hasil pengolahan data dari 51 karyawan Divisi 2 Matahari Department Store Kota Serang. Analisis dilakukan menggunakan SPSS versi 25 yang meliputi karakteristik responden, statistik deskriptif, uji validitas, reliabilitas, asumsi regresi, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil analisis digunakan untuk menjelaskan hubungan Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift dengan Kinerja Karyawan.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	35,3%
	Perempuan	33	64,7%
Pendidikan	SMA	40	78,4%
	S1	11	21,6%
Usia	20–30 tahun	47	92,2%
	31–40 tahun	4	7,8%
Masa Kerja	1–2 tahun	13	25,5%
	3–4 tahun	17	33,3%
	5 tahun	4	7,8%
	>5 tahun	17	33,3%

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden didominasi perempuan sebesar 64,7%, sedangkan laki-laki sebesar 35,3%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 20–30 tahun sebesar

92,2%. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA sebesar 78,4%. Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 3–4 tahun dan lebih dari 5 tahun masing-masing sebesar 33,3%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi karyawan usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif memadai.

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel

Statistik	Kinerja Karyawan (Y)	Intensitas Beban Kerja (X1)	Pola Kerja Shift (X2)
N	51	51	51
Mean	41,98	39,67	38,71
Median	42,00	40,00	40,00
Mode	40	40	40
Std. Deviation	5,573	5,867	6,008
Minimum	30	29	26
Maximum	50	50	50

Sumber: Output SPSS 25

Nilai rata-rata Kinerja Karyawan sebesar 41,98, Intensitas Beban Kerja sebesar 39,67, dan Pola Kerja Shift sebesar 38,71. Nilai tersebut menunjukkan kecenderungan skor responden yang relatif tinggi. Namun, interpretasi terhadap skor Intensitas Beban Kerja perlu dilakukan secara hati-hati. Skor tinggi hanya dapat disebut sebagai intensitas beban kerja tinggi apabila item X1 memang dirancang untuk mengukur tingginya tuntutan pekerjaan. Apabila item lebih banyak mengukur kesesuaian beban kerja dengan kemampuan, kemampuan menyelesaikan tugas, atau kecukupan waktu, maka skor tinggi justru merepresentasikan persepsi beban kerja yang sesuai atau terkendali. Hal ini penting karena arah koefisien positif sangat bergantung pada makna operasional konstruk yang digunakan.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Y1	0,626	0,278	Valid
Y2	0,752	0,278	Valid
Y3	0,827	0,278	Valid
Y4	0,855	0,278	Valid
Y5	0,877	0,278	Valid
Y6	0,882	0,278	Valid
Y7	0,820	0,278	Valid
Y8	0,889	0,278	Valid
Y9	0,768	0,278	Valid
Y10	0,620	0,278	Valid

Sumber: Output SPSS 25

Seluruh item Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung antara 0,620–0,889, lebih besar daripada r tabel sebesar 0,278. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,932	10	Reliabel
Intensitas Beban Kerja	0,934	10	Reliabel
Pola Kerja Shift	0,919	10	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25

Seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Dengan demikian, 30 item yang digunakan untuk mengukur ketiga konstruk mempunyai konsistensi internal yang memadai.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Parameter	Nilai
N	51
Test Statistic	0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Output SPSS 25

Nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual model tidak menunjukkan penyimpangan dari distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Intensitas Beban Kerja	0,882	1,134
Pola Kerja Shift	0,882	1,134

Sumber: Output SPSS 25

Nilai tolerance kedua variabel sebesar 0,882 dan VIF sebesar 1,134. Karena tolerance >0,10 dan VIF <10, tidak terdapat indikasi multikolinearitas dalam model.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Intensitas Beban Kerja	0,977
Pola Kerja Shift	0,084

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi X1 sebesar 0,977 dan X2 sebesar 0,084. Keduanya lebih besar dari 0,05 sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	33,317	1,868	—	17,832	0,000
Intensitas Beban Kerja	0,126	0,042	0,383	3,007	0,004
Pola Kerja Shift	0,095	0,041	0,297	2,334	0,024

Sumber: Output SPSS 25

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 33,317 + 0,126X_1 + 0,095X_2$$

Koefisien X1 sebesar 0,126 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan skor Intensitas Beban Kerja berkaitan dengan kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,126 satuan, dengan X2 dikendalikan. Koefisien X2 sebesar 0,095 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan skor Pola Kerja Shift berkaitan dengan kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,095 satuan, dengan X1 dikendalikan.

Dengan demikian, kedua prediktor menunjukkan arah hubungan positif dalam model. Namun, temuan ini tidak boleh langsung dimaknai bahwa semakin berat beban kerja pasti semakin meningkatkan kinerja. Interpretasi tersebut harus dikaitkan dengan definisi operasional dan redaksi item X1.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 9. Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,560	0,313	0,285	1,627

Sumber: Output SPSS 25

Nilai R sebesar 0,560 menunjukkan adanya hubungan pada tingkat sedang antara Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,313 berarti model menjelaskan 31,3% variasi Kinerja Karyawan melalui kedua prediktor yang digunakan. Sementara itu, adjusted R^2 sebesar 0,285 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah prediktor dan ukuran sampel, proporsi variasi Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan model menjadi 28,5%. Dengan demikian, masih terdapat sekitar 68,7% variasi berdasarkan R^2 yang berkaitan dengan faktor lain di luar model.

Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	Beta	t	Sig.	Keputusan
Intensitas Beban Kerja	0,383	3,007	0,004	Signifikan
Pola Kerja Shift	0,297	2,334	0,024	Signifikan

Sumber: Output SPSS 25

Intensitas Beban Kerja mempunyai standardized coefficient sebesar 0,383 dengan signifikansi 0,004. Pola Kerja Shift mempunyai standardized coefficient sebesar 0,297 dengan signifikansi 0,024. Kedua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga masing-masing variabel memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan dalam model. Nilai beta X1 yang lebih besar daripada X2 menunjukkan bahwa **dalam model dan sampel ini**, X1 mempunyai koefisien terstandar yang lebih besar. Hal tersebut tidak berarti X1 merupakan faktor yang paling menentukan kinerja secara umum.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	10,943	0,000

Sumber: Output SPSS 25

Nilai F sebesar 10,943 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Dengan demikian, Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Hubungan Intensitas Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Intensitas Beban Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan, dengan standardized coefficient sebesar 0,383 dan nilai signifikansi 0,004. Temuan ini perlu dibaca secara lebih hati-hati karena secara teoritis beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kinerja. Oleh sebab itu, koefisien positif tidak tepat ditafsirkan sebagai semakin berat pekerjaan maka semakin tinggi kinerja.

Penjelasan yang lebih sesuai adalah bahwa skor X1 dalam model kemungkinan merepresentasikan kemampuan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan atau tingkat kesesuaian tuntutan pekerjaan dengan kapasitas kerja, terutama apabila item instrumen menilai kemampuan menyelesaikan tugas, kecukupan waktu, pencapaian target, atau kesesuaian beban dengan kemampuan. Dengan konstruksi seperti itu, skor X1 yang lebih tinggi dapat berjalan searah dengan kinerja karena karyawan yang mampu menghadapi tuntutan pekerjaan juga cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Hal tersebut sekaligus menunjukkan pentingnya kesesuaian antara definisi konseptual dan definisi operasional. Apabila seluruh item X1 benar-benar menggunakan pernyataan yang menunjukkan beban kerja tinggi, seperti terlalu banyak tugas, tekanan waktu, pekerjaan di luar tanggung jawab, atau kurangnya waktu istirahat, maka hubungan positif perlu ditafsirkan secara lebih terbatas. Dalam kondisi tersebut, hasil dapat menunjukkan bahwa karyawan pada objek

yang dikaji masih mampu mempertahankan kinerja ketika menghadapi tuntutan pekerjaan, bukan berarti beban kerja berlebihan selalu meningkatkan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan Wahyudi et al. (2023) yang menemukan hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja. Namun, hasil tersebut perlu ditempatkan bersama kemungkinan temuan berbeda dalam literatur, yaitu ketika beban kerja berlebihan justru menyebabkan kelelahan, tekanan, dan penurunan kinerja. Perbedaan arah dapat muncul karena karakteristik pekerjaan, kapasitas karyawan, sistem target, serta cara instrumen mengukur beban kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini lebih tepat menunjukkan hubungan positif dalam konteks Divisi 2 Matahari Department Store Kota Serang, bukan hubungan universal bahwa peningkatan beban kerja selalu menghasilkan peningkatan kinerja.

Hubungan Pola Kerja Shift dengan Kinerja Karyawan

Pola Kerja Shift mempunyai standardized coefficient sebesar 0,297 dan signifikansi 0,024. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan. Arah positif dapat dijelaskan melalui pengelolaan jadwal kerja yang memungkinkan kebutuhan operasional ritel terpenuhi sekaligus memberikan pembagian waktu kerja yang terstruktur.

Dalam konteks pekerjaan ritel, sistem shift memungkinkan perusahaan mempertahankan pelayanan selama periode operasional yang panjang. Ketika pembagian shift, pergantian jadwal, dan waktu istirahat dikelola dengan baik, karyawan dapat memahami tanggung jawab dan waktu kerjanya secara lebih jelas. Kondisi tersebut dapat mendukung konsentrasi dan pelaksanaan tugas. Sebaliknya, perubahan jadwal secara mendadak, durasi kerja yang panjang, atau penggantian shift tanpa pengaturan yang jelas berpotensi mengganggu waktu pemulihan karyawan.

Temuan ini sejalan dengan Kasran (2025) yang menunjukkan adanya hubungan antara sistem kerja shift dan kinerja karyawan. Akan tetapi, arah hubungan positif dalam model ini tidak berarti setiap bentuk kerja shift akan meningkatkan kinerja. Dampaknya sangat bergantung pada kualitas pengaturan shift, keteraturan jadwal, waktu istirahat, serta kemampuan karyawan beradaptasi dengan jam kerja.

Hubungan Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift dengan Kinerja Karyawan

Secara simultan, model menghasilkan F sebesar 10,943 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,313 menunjukkan bahwa kedua variabel dalam model mampu menjelaskan 31,3% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 68,7% variasi lainnya berkaitan dengan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Temuan ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan satu aspek kondisi kerja. Tuntutan pekerjaan dan pengaturan waktu kerja dapat berjalan secara bersamaan. Karyawan yang menghadapi tuntutan pekerjaan tertentu memerlukan pengaturan waktu kerja yang memungkinkan mereka mempertahankan konsentrasi dan menyelesaikan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja perlu dipahami sebagai bagian dari kondisi kerja yang saling melengkapi.

Hasil ini mendukung Salsabila dan S. (2026) yang menunjukkan adanya keterkaitan kondisi kerja dengan kinerja. Namun, nilai R^2 sebesar 31,3% juga menunjukkan bahwa model belum mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin dapat menjadi variabel lain yang turut menjelaskan variasi kinerja.

Dengan demikian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa kedua prediktor mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan dalam konteks 51 karyawan Divisi 2 Matahari Department Store Kota Serang. Temuan paling penting bukan bahwa beban kerja yang semakin berat selalu menghasilkan kinerja yang semakin tinggi, melainkan bahwa makna skor Intensitas Beban Kerja harus dipahami sesuai indikator dan redaksi instrumen yang digunakan. Karena itu, konsistensi antara konsep, indikator, item kuesioner, dan interpretasi koefisien menjadi dasar penting dalam menjelaskan hasil positif X_1 .

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap 51 karyawan Divisi 2 Matahari Department Store Kota Serang, dapat disimpulkan bahwa Intensitas Beban Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan, dengan standardized coefficient (β) sebesar 0,383, nilai t sebesar 3,007, dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam konteks responden penelitian ini, peningkatan skor Intensitas Beban Kerja cenderung diikuti oleh peningkatan skor Kinerja Karyawan. Temuan ini perlu dipahami sesuai dengan operasionalisasi instrumen yang digunakan, sehingga tidak secara langsung dimaknai bahwa beban kerja yang semakin tinggi selalu meningkatkan kinerja.

Pola Kerja Shift juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan, dengan standardized coefficient (β) sebesar 0,297, nilai t sebesar 2,334, dan signifikansi $0,024 < 0,05$. Dengan demikian, variasi penerapan Pola Kerja Shift dalam konteks Divisi 2 berkaitan secara positif dengan variasi Kinerja Karyawan. Secara simultan, Intensitas Beban Kerja dan Pola Kerja Shift memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai F sebesar 10,943 dengan signifikansi $< 0,001$. Nilai R^2 sebesar 0,313 menunjukkan bahwa kedua variabel dalam model mampu menjelaskan 31,3% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 68,7% sisanya berkaitan dengan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai *adjusted R*² sebesar 0,285 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian jumlah prediktor dan sampel, kemampuan penjelasan model berada pada 28,5%.

Temuan tersebut terbatas pada 51 karyawan Divisi 2 Matahari Department Store Kota Serang, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara langsung kepada seluruh karyawan Matahari Department Store atau perusahaan ritel lainnya. Selain itu, seluruh variabel diukur melalui kuesioner persepsi yang berasal dari responden yang sama, sehingga kemungkinan *common method bias* perlu menjadi perhatian dalam interpretasi hasil.

Bagi manajemen, hasil ini dapat menjadi dasar untuk melakukan evaluasi pembagian tugas, kesesuaian tuntutan pekerjaan dengan kapasitas karyawan, serta konsistensi jadwal shift dan waktu istirahat. Evaluasi tersebut sebaiknya dilakukan secara berkala berdasarkan kondisi aktual setiap bagian agar pengaturan beban kerja dan shift dapat mendukung kinerja karyawan tanpa mengabaikan kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan kelelahan.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, arahan, serta bantuan selama proses penyusunan penelitian ini, khususnya kepada pimpinan dan karyawan Divisi 2 Matahari Department Store Kota Serang yang telah bersedia menjadi responden. Semoga hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia.

VII. REFERENSI

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)*. 1(1), 83–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Hendrawati, A., Febriana, L., Azzahirah, M. N., Aulia, R., Nurjanah, Y. H., Ridwan, H., Saputra, Y. M., Indonesia, U. P., & Kerja, S. (2025). Perbandingan Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Dengan Perbedaan Shift Kerja : *Tinjauan Comparison Of Job Stress Levels In Nurses With Different Work Shifts : A Systematic Literature Review*. 13(1), 86–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.52236/Ih.V13i1.689>
- Ilmiah, J., Dan, E., & Nurani, G. W. (2025). *PT Matahari Department Store TBK CBD Ciledug*. 3(10), 366–379. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v3i10.6809>
- Jannah, W., Anwar US, K., & Shalahudin, S. (2025). *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar*. <https://doi.org/https://doi.org/10.54297/seduj.v5i1.840>
- Kasran, M. (2025). *Hubungan Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Karyawan Alfamidi*. 2(2), 106–116. <https://doi.org/https://doi.org/10.61896/jibi.v2i2.85>
- Mei, N., & Wolor, C. W. (2025). *Analisis tingkat beban kerja pegawai pada lembaga x*. 2(3),

- 480–486. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jrme.v2i3.4700>
- Muryan Awaludin, Hari Mantik, F. F. (2023). Penerapan Metode Servqual Pada Skala Likert Untuk Mendapatkan Kualitas Pelayanan Kepuasan Pelanggan Muryan Awaludin 1 , Hari Mantik 2 , Fadli Fadillah 3 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/Jsi.V10i1.990>
- Pratiwi, A., & Arnun, A. (2025). *Basic Understanding for Implementing Human Resource Management in Non-Profit Organizations*.11, 137–142. <https://doi.org/https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9900>
- Prayogi, A., & Kurniawan, M. A. (2024). *Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif: Suatu Telaah Complex : Jurnal Multidisiplin Ilmu Nasional*. 1, 30–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.66341/complex.v1i2.7>
- Runtulalo, S. N., Tedjasukmana, R., Kesehatan, I., Kristen, U., Wacana, K., Saraf, I. P., Kedokteran, F., & Kristen, U. (2020). *Hubungan Kualitas Tidur dengan Fungsi Eksekutif pada Pekerja Shift dan Non Shift The Relationship Between Sleep Quality and Executive Functions in Shift and Non Shift Workers*. 27(3), 211–216. <https://doi.org/https://doi.org/10.36452/jkdoktmeditek.v27i3.2055>
- Salsabila, D. A., & S, P. S. (2026). *Pengaruh Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Sumber Gemilang Surabaya*. 5(1), 352–359. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.4925>
- Sulistiana, C., & Purwanto, A. (2025). *The Impact of Shift Work Systems and Workload on Employee Productivity (Pengaruh Sistem Kerja Shift dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan)*. 6(3), 30–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.8888/ijospl.v6i3.201>
- Wahyudi, S., Studi, P., Bisnis, A., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., & Islam, U. (2023). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya*. <https://doi.org/https://journal.uir.ac.id/index.php/jiabis/article/view/23658/8503>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>