



**ANALISIS WAKTU KERJA/ *SHIFT* KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TIRTA INVESTAMA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

MUHAMMAD HIDAYAT
NPM. 1415310081

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD HIDAYAT
NPM : 1415310081
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS WAKTU KERJA/ SHIFT KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KARYAWAN
PT. TIRTA INVESTAMA MEDAN

Medan, 28 Mei 2019

Ketua Program Studi

(Nurafriana Siregar, S.E., M.Si.)

Dekan



(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum)

Pembimbing I

(Nashrudin Setiawan, S.E,MM)

Pembimbing II

(Abdi Setiawan, S.E, M.Si)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SERJANA
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MUHAMMAD HIDAYAT
NPM : 1415310081
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS WAKTU KERJA/ SHIFT KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KARYAWAN
PT. TIRTA INVESTAMA MEDAN

Medan, 28 Mei 2019

Ketua

(Nurafrina Siregar, S.E., M.Si.)

Anggota I*

(Nashrudin Setiawan, S.E, MM)

Anggota II

(Abdi Setiawan, S.E, M.Si)

Anggota III

(Dr Muhamad Toyib Daulay, S.E, MM)

Anggota IV

Saimara A.M Sebayang, S.E, M.Si

PERNYATAAN

Nama : Muhammad Hidayat
Npm : 1415310081
Program Studi : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis Waktu Kerja / *Shift* Kerja dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Tirta Investama Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan mengalih- media/ format mengelolah, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademi.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 28 Mei 2019



(Muhammad Hidayat)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Hidayat
Tempat/ Tanggal Lahir : Tanjung Baru, 14 Oktober 1994
NPM : 1415310081
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun II Tj. Keriahan
Tempat Tinggal Sementara : JL. Satria, Gang PU, Binjai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 28 Mei 2019

MIETERAI
TEMPEL

ECEC3AFF81854302

6000
REKAM YUDU SUPLAK



(Muhammad Hidayat)

stakan tidak ada sangkut paku dengan UPT. Perpustakaan

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041



Medan, 20 September 2018
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD HIDAYAT
Tempat/Tgl. Lahir : Tanjung Baru / 14 Oktober 1994
Nama Orang Tua : Ramlan
N. P. M : 1415310081
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081265106402
Alamat : Jln. Rinjani

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul ANALISIS WAKTU GIRIR KERJA / SHIFT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas Jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,000,000

5. UP 50% dari 1 Tahun : Rp. 2.100.000

4.850.000

25/09/2018

Diketahui/Setuju oleh :

Dr. Surya Mita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya

MUHAMMAD HIDAYAT
1415310081

statan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (ast) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : MUHAMMAD HIDAYAT
Tgl. Lahir : Tanjung Baru / 14 Oktober 1994
Pokok Mahasiswa : 1415310081
Program Studi : Manajemen
Kategori : Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.32
ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul Skripsi	Persetujuan
ANALISIS HUBUNGAN PSIKOLOGI LINGKUNGAN DAN LINGKUNGAN TERHADAP FRUSTASI KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA	<input type="checkbox"/>
PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM RANGKA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA	<input type="checkbox"/>
ANALISIS HUBUNGAN WAKTU KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA	<input checked="" type="checkbox"/>

yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.P., Ph.D.)

Medan, 20 November 2017
Permohonan,

(MUHAMMAD HIDAYAT)

Nomor :
Tanggal :
Disetujui oleh:
Dekan

(Drs. Anwar Sanusi, M.Si.)
Tanggal : 20-11-2017
Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 20 November 2017
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing I

(Nasrudin Setiawan, SE., MM.)
Tanggal : 24 November 2017
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II

(Abd. Setiawan, SE., M.Si.)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01 Revisi: 02 Tgl. Eff: 20 Des 2015

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 18-09-18 6:18:05 PM

"MUHMMAD HIDAYAT_1415310081_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 50	wrds: 7458	https://id.123dok.com/document/nzwfm6fy-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-...
% 44	wrds: 6873	http://samirdjawa.blogspot.com/2013/01/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap.html
% 41	wrds: 6495	http://samirdjawa.blogspot.com/feeds/posts/default

How other Sources:]

Processed resources details:

235 - Ok / 52 - Failed

How other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Teip (081) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Nashrudin Seliawan, SE, MM
 Pembimbing II :
 Mahasiswa : MUHAMMAD HIDAYAT
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310081
 Bidang Pendidikan : Analisis Waktu Kerja / Shift Kerja SMAN 1 Blangkejeren
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Waktu Kerja / Shift Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Medan

NGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/9/18	Bab I	MP	hyperbolic
	Bab II		
	Bab III	MP	—
	Bab IV		
	Gambaran Umum Perus	MP	—
	Bab V		
	Hasil & kesimpulan	MP	—
1/9/18	Sidang meja hijau ace	MP	

Doping I.

(Signature)

Nashrudin Seliawan, SE, MM,

Medan, 04 September 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

81



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II : Abdi Setiawan, S.E., M.Si
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD HIDAYAT
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310081
 Bidang Pendidikan : SMAN 1 Blangkejeren
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Waktu Kerja / Shift Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TIRTA Nives Lamo Medan

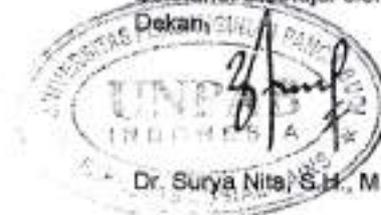
TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2/8-2018	- Penulisan harus sesuai dgn ETD - Abstrak - Kata Pengantar	f. f. f.	
1/9-2018	Margin Penulisan	f.	
7/9-2018	Acc Meja Hijau	f.	

Abdi Setiawan
 17/9-18
 Abdi Setiawan S.E., M.Si
 PB. II

Medan, 04 September 2018

Diketahui/Ditetujui oleh :

Dekan



Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.



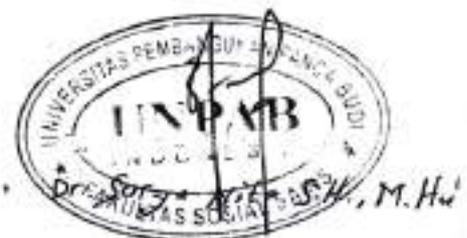
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : EKONOMI & BISNIS
 Dosen Pembimbing I : *Nesrudin Hutawana, FE.M.M.*
 Dosen Pembimbing II : *Abdi Setiawan SE.M.Si.*
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD HIDAYAT
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310081
 Bidang Pendidikan : *SMAN 1 Blangkejeren*
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : *ANALISIS HUBUNGAN WAKTU GILIR KERJA / SHIFAT
 KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA MEDAN*

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
3/1/2018	<p>- Lembar isi & Daft. Pustaka</p> <p>- Manfaat penelitian dibuat klomong. dg pembahasan penelitian sebelumnya.</p>	<i>MS</i>	<i>perbaikan 1</i>

Medan, 09 Januari 2018
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

versitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 ultas : EKONOMI & BISNIS
 sen Pembimbing I : *Nashrudin Setiawan SE.MM*
 sen Pembimbing II : *Abdi Setiawan SE.M.Si.*
 na Mahasiswa : MUHAMMAD HIDAYAT
 usan/Program Studi : Manajemen
 nor Pokok Mahasiswa : 1415310081
 jang Pendidikan : *SMAN 1 Blangkojeren*
 ul Tugas Akhir/Skripsi : *ANALISIS HUBUNGAN WAKTU GILIR KERJA/SHIFT
 KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA MEDAN*

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
21/2018	cover fakultas ekonomi & bisnis diikuti fakultas sosial sains. Avisiwa delegasi.	<i>Nf</i>	
	ace fenis proposal. lanjut ke DP. II. ✓	<i>Nf</i>	

DPE.

Nashrudin Setiawan, SE.MM.

Medan, 09 Januari 2018

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Surya S.H., M.Hum.



Report file name: originaly report 18.9.2018 18:18:6 - MUHAMMAD HIDAYAT_1415310081_MANAJEMEN.docx.html
Report location: C:\Users\Plagit\Plagit Checker\Documents\Programs\Detector\reports\originaly report 18.9.2018 18:18:6 - MUHAMMAD HIDAYAT_1415310081_MANAJEMEN.docx.html

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 18-09-18 9:15:05 PM

"MUHAMMAD HIDAYAT_1415310081_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_Licensee2



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite Detected language: Indonesian

ace jili & bay
NS

21/5



Ace jili & bay
PB. II

27/5-201

**ANALISIS WAKTU KERJA/ SHIFT KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TIRTA INVESTAMA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

MUHAMMAD HIDAYAT
NPM. 1415310381

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

PT. Tirta Investama
Penjualan & Distribusi Medan
Jl. Helvetia by Pass No.74
Helvetia Medan 20124
Telp 061-8444333, 8447102, 8447103
Fax. 061-8447108



Nomor : 0012/MDN/HR/II/2018
Lamp : -
perihal : Permohonan Izin Riset

Kepada Yth;
Dekan fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi,
Jl.Jend.Gatot subroto Km 4,5
Medan

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Saudara No.1367/17/FSSM/2018 Pada tanggal 04/07/2018, dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Sosial Sains

Nama : Muhammad Hidayat
NPM : 1415310081
Judul Skripsi : Analisis Waktu Gilir Kerja/Shift Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tirta Investama Medan

Berdasarkan perihal permohonan diatas mahasiswa diizinkan untuk melakukan riset di PT.Tirta Investama Jln. Kapten Soemarsono No. 74 Helvetia Medan.

Bagian/Unit : SDM
Pertangga : 10 Juli 2018 s/d 20 Juli 2018

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih



M.Syafruddin
HR-Medan



miz·ne

www.aqua.com



LPPRO PANCA BUDI

LEMBAGA PENGEMBANGAN PROFESI PANCA BUDI



KAMPUS TAMALON MAANDIRI

ID: 23/LPPRO-PB/1-1/2018

SERTIPIKAT

This is to certify that

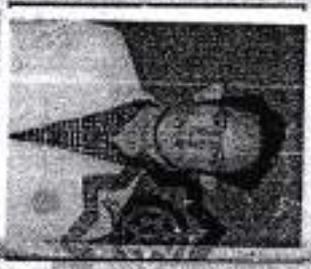
MUHAMMAD HIDAYAT

MENGESAHKAN Has Taken an English Achievement Test, Equivalent to TOEFL and attained result as represented by the Following Scores:

1	Listening Comprehension	135
2	Structure and Written Expression	134
3	Reading Comprehension	136
FINAL SCORE		405

Medan, 04 Januari 2018

ALIHANFORDI CORNELISUS SIAI DENGAN ASLINYA
 IDAM TANGGAL 05 Januari 2018
 LEMBAGA PENGEMBANGAN PROFESI
 PANCA BUDI
 Rahmat Hidayat SE., MM



LPPRO
Panca Budi

Director
 LPPRO PANCA BUDI
 LEMBAGA PENGEMBANGAN PROFESI
 PANCA BUDI
 Rahmat Hidayat, SE., MM

(Signature)

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui lebih jelas dan menganalisis waktu gilir kerja/*shift* kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan uji simultan, uji parsial, dan analisis determinasi. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Peneliti menggunakan 98 orang responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan 1) Variabel waktu kerja/*shift* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan hal ini ditunjukkan pada nilai thitung variabel waktu kerja/ *shift* kerja (X_1) sebesar 2,966 dan nilai ttabel bernilai 1,985, sehingga thitung > ttabel ($2,966 > 1,985$) dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. 2) Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan, hal ini ditunjukkan pada nilai thitung variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 10,670 dan nilai ttabel bernilai 1,985, sehingga thitung > ttabel ($10,670 > 1,985$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ 3) Variabel waktu gilir kerja/*shift* kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan, hal ini ditunjukkan pada nilai Fhitung > Ftabel ($102,973 > 2,70$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : waktu kerja/*shift* kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of the research is to find out more clearly and analyze the work shift / work shift and work discipline on employee performance at PT. Tirta Investama Medan. The research method used is descriptive analysis method and multiple linear regression analysis method, using simultaneous test, partial test, and determination analysis. The data used are primary and secondary data. Researchers used 98 respondents as samples.

The results of the study show 1) Variable turnover time / work shift affects the performance of employees at PT. Tirta Investama Medan this is shown in the value of t_{count} shift / work shift variable (X1) of 2.966 and the value of t_{table} is 1.985, so that $t_{count} > t_{table}$ ($2.966 > 1.985$) and significant value $0.004 < 0.05$. 2) Variable work discipline affects the performance of employees at PT. Tirta Investama Medan, this is shown in the t_{count} of work discipline variables (X2) of 10.670 and the value of t_{table} is 1.985, so that $t_{count} > t_{table}$ ($10.670 > 1.985$) and significant value $0.000 < 0.05$ 3) Variable shift time / work shift and work discipline simultaneously affect employee performance at PT. Tirta Investama Medan, this is shown in the value of $F_{count} > F_{table}$ ($102,973 > 2,70$) and significant probability of F is $0,000 < 0,05$.

Keywords: work shift, work discipline, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis skripsi ini. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : **Analisis Waktu Kerja/ Shift Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Medan. .**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Selamamelakuakn penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moraldan material dari berbagai pihak. Oleh kerena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Mhd. Isa Indrawan SE, MM. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan .
2. Ucapan terima kasih kepada Ibu Dr. Surya Nisa, SH, M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ucapan terima kasih kepada Ibu Nurafrina Siregar, SE.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Dan terima kasih yang sebesar-besarnya pembimbing I saya bapak Nashrudin Setiawan, SE, MM dan pembimbing II bapak Abdi Setiawan, SE, M.Si yang telah bersedia meluangkan waktu

5. Kedua orangtua tercinta saya, Ayahanda Ramlan dan Ibunda Wagini, yang selaku memberikan do'a, dukungan dan motivasi. Terimakasih untuk segala pengorbanan yang tidak ternilai. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian. Amin ya Allah.
6. Saya berterimakasih kepada Lisa Farisma yang telah memberikan semangat dalam melakukan penyusunan skripsi.

Atas segala bantuan dan bimbingan serta kerjasama yang baik yang telah diberikan selama melaksanakan penulis. Saya ucapkan terima kasih dan hanya dapat memanjatka doa semoga kebaikan tersebut dibalas dengan pahala yang berlipat ganda dan merupakan suatu amal kebaikan diisi Allah SWT.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang berguna bagi semua pihak.

Medan, 28 Mei 2019
Penulis

(Muhammad Hidayat)
NPM : 1415310081

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Perumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Waktu Gilir Kerja/ <i>Shift</i> Kerja	9
a. Definisi Waktu Gilir Kerja/ <i>Shift</i> Kerja	9
b. Pentingnya <i>Shift</i> Kerja	10
c. Manajemen <i>Shift</i> Kerja	10
d. Sistem <i>Shift</i> Kerja	11
e. Indikator <i>Shift</i> Kerja	12
f. Dampak <i>Shift</i> Kerja	12
2. Disiplin Kerja	14
a. Pengertian Disiplin Kerja	14
b. Tujuan Disiplin Kerja	15
c. Indikator dari Disiplin Kerja	16
d. Jenis- jenis Disiplin Kerja	17
3. Kinerja	18
a. Pengertian dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	18
b. Indikator Kinerja	22
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis	28

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	29
	A. Pendekatan Penelitian	29
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
	C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variabel ...	29
	D. Populasi dan Sampel	31
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
	F. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil penelitian.....	39
	1. Sejarah Singkat PT. Tirta Investama.....	39
	2. Visi dan Misi PT. Tirta Investama	43
	3. Struktur Organisasi PT. Tirta Investama Medan.....	44
	4. Karakteristik Responden	47
	a. Berdasarkan Jenis Kelamin	47
	b. Berdasarkan Usia	47
	c. Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	48
	d. Berdasarkan Masa Kerja	48
	5. Deskripsi Variabel Penelitian	49
	a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Waktu kerja/ <i>Shift</i> Kerja (X_1)	49
	b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)	52
	c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)	55
	6. Uji Kualitas Data.....	60
	a. Uji Validitas	61
	b. Uji Reliabilitas	62
	7. Uji Asumsi Klasik	64
	a. Uji Normalitas.....	64
	b. Uji Heteroskedastisitas.....	66
	c. Uji Multikolinearitas	67
	8. Pengujian Hipotesis.....	68
	a. Model Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
	b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	69
	c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	71
	d. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	73
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	77
	A. Simpulan	77
	B. Saran.....	77
	DAFTAR PUSTAKA	79
	LAMPIRAN	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Zaman yang sudah serba modern ini, khususnya dalam dunia usaha manusia tetap memegang peranan yang sangat penting, karena manusia adalah sebagai pusat pelaksana dari segala kegiatan di bidang usaha, baik itu usaha jasa maupun barang. Tetapi manusia akan lebih memegang peranan penting di dalam bidang usaha jasa. Sebagai contohnya di bidang manufaktur yang dewasa ini semakin berkembang. Manusia sebagai pelaksana kegiatan bisnis mempunyai keterbatasan atau kemampuan kerja di mana banyak faktor yang membatasi kegiatan manusia, antara lain fisik, daya pikir, pendidikan dan latihan, sikap, waktu, dan tempat.

Permasalahan yang dihadapi perusahaan saat ini semakin kompleks dan luas, maka pimpinan semakin dituntut untuk menjalankan sistem manajemen yang baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pada dasarnya semua perusahaan bertujuan untuk mencari laba dengan mendayagunakan faktor-faktor sistem produksi yang ada. Hal ini tidak terlepas oleh pembagian kerja karyawan atau waktu kerja karyawan itu sendiri yang tujuannya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Shift kerja/waktu kerja merupakan sistem pengaturan waktu kerja yang memungkinkan karyawan berpindah dari satu waktu ke waktu yang lain setelah periode tertentu, yaitu dengan cara bergantian antara kelompok kerja satu dengan kelompok kerja yang lain sehingga memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan.

Shift kerja/waktu kerja juga dapat berpengaruh terhadap manusia. Didalam dunia perusahaan oleh karena alasan teknis, ekonomi maupun sosial, perusahaan menerapkan beberapa standar *shift* kerja tambahan/ waktu kerja, yakni *shift* kerja pagi, *shift* siang dan *shift* malam. Kondisi kerja dengan waktu yang berbeda tersebut sering menyebabkan berbagai gangguan, seperti gangguan fisiologis (kualitas tidur rendah, kapasitas fisik maupun mental turun, gangguan saluran pencernaan), gangguan psikologis, sosial maupun gangguan performansi kerja (www.waktu_kerja.blogspot.co.id).

Pada umumnya perusahaan melakukan waktu kerja menerapkan tiga *shift* waktu kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumen, yakni *shift* kerja pertama dari jam 08-16.00 wib, *shift* kerja kedua dari jam 16.00-00.00 wib, sedangkan *shift* kerja ketiga dari jam 00.00-08.00 wib, akan tetapi meskipun di perusahaan ini terbagi atas tiga *shift* kerja tentu saja akan memiliki produktivitas kerja yang berbeda satu *shift* kerja yang satu dengan satu *shift* kerja yang lainnya, akan tetapi tidak tertutup kemungkinan juga ada beberapa perusahaan yang menerapkan dua sistem *shift* kerja.

PT. Tirta Investama adalah perusahaan yang bergerak dalam industri pengelolaan dan pembotolan air minum dalam kemasan, mulai memasarkan produknya atau memulai kegiatan usaha komersialnya dengan merek dagang AQUA pada bulan Oktober 1974. Berdasarkan pengamatan peneliti terdapat penurunan kinerja mereka dalam bertugas. Hal ini disebabkan beberapa hal seperti; kejenuhan di tempat tugas karena sudah lama tidak mutasi, beban tugas yang berlebihan, fasilitas guna mendukung pekerjaan yang kurang lengkap, insentif atau jasa pelayanan yang belum memuaskan, jenjang karier yang tidak jelas/transparan, contoh dan pengawasan dari atasan langsung yang tidak optimal serta banyak lagi

alasan yang menyebabkan mereka tidak termotivasi dan memberikan kinerja yang maksimal.

Berkenaan dengan hal ini *shift* kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Penggunaan kerja *shift* menjadi salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien. Tidak semua orang dapat menyesuaikan diri dengan sistem *shift* kerja. *Shift* kerja membutuhkan banyak sekali penyesuaian waktu, seperti waktu tidur, waktu makan dan waktu berkumpul bersama keluarga. Indikasi *shift* kerja yang buruk terlihat dari terganggunya pola tidur hingga pola hidup karyawan karena adanya *shift*. Permasalahan yang sering ditemui oleh para karyawan selama bekerja *shift* malam adalah kurangnya waktu istirahat saat melakukan pekerjaan pada malam hari. Sering terjadi kelalaian dan kesiagaan dalam bertugas, misalnya yang paling sering ditemui adalah kelalaian menaruh barang tidak pada tempat yang seharusnya, dan kurang maksimal dalam melayani konsumen. Karyawan *shift* pagi dan *shift* siang yang sering terlambat masuk kerja dan kurang bersemangat. Hal ini terlihat dari lambannya karyawan dalam menata barang dan melayani konsumen.

Upaya untuk meminimalisir dampak buruk dari *shift* kerja, pihak perusahaan melakukan perputaran *shift* setiap 1 minggu. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi, upaya perusahaan ini belum optimal karena masih adanya pengaruh buruk dari *shift* kerja. Meskipun perputaran jadwal dilakukan, kinerja karyawan masih rendah.

Selain itu tidak menutup kemungkinan penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh disiplin kerja karyawan. berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan

tersebut. Aturan / norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Berangkat dari kondisi itulah, maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam kondisi yang ada sebenarnya, sehingga peneliti mempunyai inisiatif untuk mengambil judul “Analisis Waktu kerja/ *Shift* Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Medan”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dirumuskan identifikasi masalah guna memudahkan pembahasan penelitian tersebut. Identifikasi masalah antara lain:

- a. Permasalahan yang sering ditemui oleh para karyawan selama bekerja *shift* malam adalah kurangnya waktu istirahat saat melakukan

pekerjaan pada malam hari. Karyawan *shift* pagi dan *shift* siang yang sering terlambat masuk kerja dan kurang bersemangat.

- b. Kejenuhan di tempat tugas karena sudah lama tidak mutasi, beban tugas yang berlebihan.
- c. Masih banyaknya karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah.

2. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan dana, waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya salah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada masalah waktu kerja/*shift* Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang ditetapkan di atas, selanjutnya perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah waktu kerja/*shift* Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan?
3. Apakah waktu kerja/*shift* Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui lebih jelas dan menganalisis waktu kerja/*shift* kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan.
- b. Untuk mengetahui lebih jelas dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan.
- c. Untuk mengetahui lebih jelas dan menganalisis waktu kerja/*shift* kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memberikan informasi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, yaitu mengenai waktu kerja/*shift* Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Medan, Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya sumber kepustakaan penelitian mengenai psikologi industri dan organisasi, sehingga hasil penelitian nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai penunjang untuk bahan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui kinerja karyawan dan mengetahui seberapa kuat pengaruh waktu kerja/*shift* Kerja dan

Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Medan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Irja Breba Tarigan yang diterbitkan oleh repository USU. Penelitian berjudul “Pengaruh Waktu Gilir Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada SPBU Pertamina Pasti Pas Jl. Dr. Mansyur No.48 B Medan”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Waktu kerja/ *Shift* Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Medan Jalan Helvetia By Pass No. 74 Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Lokasi penelitian: pada penelitian terdahulu di SPBU Pertamina Pasti Pas Jl. Dr. Mansyur No.48 B Medan sedangkan penelitian ini pada PT. Tirta Investama Medan Jalan Helvetia By Pass No. 74 Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara
2. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2011 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
3. Variabel Penelitian: pada penelitian terdahulu variabel penelitiannya adalah Waktu Kerja dan produktivitas, Sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya Waktu kerja/ *Shift* Kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan.

No	Penelitian Sebelumnya	Penelitian sekarang
1.	Pengaruh Waktu Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada SPBU Pertamina Pasti Pas Jl. Dr. Mansyur No.48 B Medan	Analisis Hubungan Waktu kerja/ <i>Shift</i> Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Medan
2	Lokasi di SPBU Pertamina Pasti Pas Jl. Dr. Mansyur No.48 B Medan	Lokasi di PT. Tirta Investama Medan Jalan Helvetia By Pass No. 74 Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara
3	Waktu penelitian dilakukan pada tahun 2011	Waktu penelitian tahun 2018
4.	variabel penelitiannya adalah Waktu Kerja dan produktivitas	variabel penelitiannya Waktu kerja/ <i>Shift</i> Kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Waktu Gilir Kerja/ *Shift* Kerja

a. Definisi Waktu Kerja/ *Shift* Kerja

Shift kerja mempunyai berbagai definisi tetapi biasanya *Shift* kerja disamakan dengan pekerjaan yang dibentuk di luar jam kerja biasa (08.00-17.00). Ciri khas tersebut adalah kontinuitas, pergantian dan jadwal kerja khusus. Secara umum yang dimaksud dengan *Shift* kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Namun demikian adapula definisi yang lebih operasional dengan menyebutkan jenis *Shift* kerja tersebut. Menurut Kuswadi (2017:23) *Shift* kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen atau sering pada jam kerja yang tidak teratur.

Menurut Sumamur (2014:54), *Shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja *Shift* semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sebagai akibatnya pekerja juga harus bekerja siang dan malam. Hal ini menimbulkan banyak masalah terutama bagi tenaga kerja yang

tidak atau kurang dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim.

b. Pentingnya *Shift* Kerja

Shift kerja menurut Riggio (2016) Alasan penting mengapa *shift* kerja sering dipakai sampai saat ini karena:

- 1) Orientasi produksi badan usaha yang harus terus-menerus beroperasi (24jam) untuk memenuhi permintaan barang atau jasa dari produk. Ini mengharuskan badan usaha menggunakan 2 atau bahkan 3 *shift* untuk menutup permintaan tersebut.
- 2) Alasan biaya, mahalnya biaya set-up mesin-mesin pabrik jika sampai proses produksi terhenti, hal ini banyak terjadi pada mesin-mesin industri berat yang bila mesin sampai dimatikan maka membutuhkan waktu yang lama untuk mencapai kinerja seperti semula.

c. Manajemen *Shift* Kerja

Menurut Tayari and Smith (2017) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk manajemen *Shift* kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Jika memungkinkan lamanya kerja *Shift* malam dikurangi tanpa mengurangi kompensasi dan benefit lainnya.
- 2) Jumlah karyawan *Shift* malam yang diperlukan seharusnya dikurangi untuk mengurangi jumlah hari kerja pekerja *Shift* malam.
- 3) Lamanya kerja *Shift* tidak melebihi 8 jam.
- 4) Tiap *Shift* siang atau malam seharusnya diikuti dengan paling sedikit 24 jam libur dan tiap *Shift* malam dengan paling sedikit 2 hari libur, sehingga pekerja dapat mengatur kebiasaan tidur.

- 5) Memungkinkan adanya interaksi sosial dengan teman kerja.
- 6) Menyediakan fasilitas kegiatan olah raga seperti permainan bola basket, khususnya untuk pekerja *Shift* malam.
- 7) Musik yang tidak monoton selama bekerja *Shift* malam sangat berguna.

d. Sistem *Shift* Kerja

Sistem *Shift* kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga *Shift* setiap hari dengan delapan jam kerja setiap *Shift*. Menurut Stanton (2013) dikenal dua macam sistem *Shift* kerja yang terdiri dari:

1) *Shift* Permanen

Tenaga kerja bekerja pada *Shift* yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang bekerja pada *Shift* malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.

2) Sistem Rotasi

Tenaga kerja bekerja tidak terus-menerus di tempatkan pada *Shift* yang tetap. *Shift* rotasi adalah *Shift* rotasi yang dapat dilakukan dengan rotasi lambat dan rotasi cepat. Rotasi lambat, pergantian *shift* dilakukan 1 bulan. Untuk rotasi *shift* cepat dilakukan kurang dari 1 minggu.

e. Indikator *Shift* Kerja

Menurut Kroll (2010) *shift* kerja terdiri dari dua indikator,

- 1) Pembagian waktu *shift* yaitu perputaran jam kerja yang dilakukan perusahaan secara cepat maupun lambat dengan jangka waktu dua hari hingga satu bulan.

2) Pergantian *shift* kerja yaitu pergantian jam kerja yang diinginkan karyawan dengan mengubah jadwal kerja yang sudah ditentukan perusahaan.

f. Dampak *Shift* Kerja

Menurut Cooper dan Payne (2017) mengemukakan bahwa efek *Shift* kerja yang dapat dirasakan antara lain:

1) Dampak terhadap fisiologis

- a. Kualitas tidur : tidur siang tidak seefektif tidur malam, banyak gangguan dan biasanya diperlukan waktu istirahat untuk menebus kurang tidur selama kerja malam.
- b. Menurunnya kapasitas kerja fisik akibat timbulnya perasaan mengantuk dan lelah.
- c. Menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan.

2) Dampak terhadap psikososial

Dampak psikososial menunjukkan masalah lebih besar dari dampak fisiologis, antara lain adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktivitas kelompok dalam masyarakat. Pekerjaan malam berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat yang biasanya dilakukan pada siang atau sore hari. Sementara pada saat itu bagi pekerja malam dipergunakan untuk istirahat atau tidur, sehingga tidak dapat beradaptasi aktif.

3) Dampak terhadap kinerja

Kinerja menurun selama kerja *Shift* malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan psikososial. Menurunnya kinerja dapat

mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan.

4) Dampak terhadap kesehatan

Shift kerja menyebabkan gangguan gastrointesnal, masalah ini cenderung terjadi pada usia 40-50 tahun. *Shift* kerja juga dapat menjadi masalah terhadap keseimbangan kadar gula dalam darah bagi penderita diabetes.

5) Dampak terhadap keselamatan kerja

Survei pengaruh *Shift* kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan Smith *et. al*, melaporkan bahwa frekuensi kecelakaan paling tinggi terjadi pada akhir rotasi *Shift* kerja (malam) dengan rata-rata jumlah kecelakaan 0,69% per tenaga kerja. Tetapi tidak semua penelitian menyebutkan bahwa kenaikan tingkat kecelakaan industri terjadi pada *Shift* malam. Terdapat suatu kenyataan bahwa kecelakaan cenderung banyak terjadi selama *Shift* pagi dan lebih banyak terjadi pada *Shift* malam.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar–standar organisasional (Handoko 2014:208). Disiplin merupakan suatu

kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2016:23). Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2011:193). Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di wujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Indikator dari Disiplin Kerja

Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja menurut Sugiono (2012:67) yaitu :

a. Ketepatan waktu.

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik,

sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

c. Tanggung jawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal / identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

d. Jenis- jenis Disiplin Kerja.

Menurut Luthans (2016:218), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, antara lain :

1. Self dicipline

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Command dicipline

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabakan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang karyawan dapat dilihat dari:

- a. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- c. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik

3. Kinerja

a. Pengertian dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2010), mengatakan definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2009), kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Senada dengan itu menurut Rivai (2015) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan”. Menurut Mathis dan Jackson (2016), kinerja adalah yang dilakukan karyawan, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi karyawan organisasi antara lain:

1. Kuantitas *out put*
2. Kualitas *out put*
3. Jangka waktu *out put*
4. Kehadiran ditempat kerja

5. Sikap kooperatif

Menurut Robbins (2011), tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Yaitu orang yang *level of performancenya* tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan merupakan sebaliknya, apabila *level of performancenya* rendah atau tidak mencapai standard disebut sebagai orang yang tidak produktif. Berdasarkan beberapa istilah kinerja di atas memberi indikasi di dalam menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil (*output*) yang dicapai oleh karyawan sebagai suatu bentuk prestasi yang dapat dihasilkan dan diwujudkan selama masa pelaksanaan tugas dan pekerjaan sebagai bagian dari tanggung jawab karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Penilaian kinerja merupakan tugas yang paling penting dan dibutuhkan untuk proses evaluasi, namun dalam kenyataan masih banyak manajer yang gagal menerapkan dengan baik. Masalah penilaian kinerja seringkali menjadi masalah yang membingungkan dan kompleks bagi manajer dan supervisor.

Penilaian kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi tentang penetapan kompensasi dan kemungkinan promosi serta pelatihan dan pengembangan karyawan. Penilaian kinerja yang efektif dapat mempengaruhi dua hal, yaitu

kuantitas dan kualitas kerja. Hal yang lebih penting dari tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui keadaan ketrampilan dan kemampuan setiap karyawan yang rutin
2. Untuk dapat melakukan penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan kuantitas dan kualitas kerja
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
4. Untuk bisa mendorong terciptanya hubungan harmonis antara atasan dan bawahan.
5. Untuk dapat mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang personalia khususnya prestasi kerja karyawan.

Menurut Grives (2013), ada enam metode penilaian kerja pegawai:

1. *Rating Scale*, dimana evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja
2. *Checklist*, dimana cara yang digunakan dalam metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja pegawai. Penilai biasanya atasan langsung dengan pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3. *Critical Incident Method* atau metode peristiwa kritis, dimana penilaian didasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis, dan metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai dan mengurangi kesalahan kesen terakhir.
4. *Field Review Method*, atau metode peninjauan lapangan, yaitu metode penilaian dilakukan dengan cara pimpinan atau para penilai terjun langsung ke lapangan untuk menilai kinerja pegawai. Dimana hal tersebut dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dapat dilakukan dengan kegiatan supervisi sedangkan cara yang kedua yaitu secara sengaja dan terencana para penilai mendatangi tempat kerja para pegawai untuk melakukan penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan.
5. Tes dan observasi terhadap prestasi kerja, apabila jumlah pekerja terbatas maka penilaian prestasi kerja biasanya didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Tes mungkin dilakukan secara tertulis atau peragaan ketrampilan. Tes dilakukan harus *reliable* dan *valid*. Metode evaluasi kelompok ada tiga : *ranking*, *grading*, *point allocation method*.
6. *Rank Method* atau metode ranking, dimana penilai membandingkan pegawai satu dengan yang lainnya, siapa yang paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek. Kelemahan metode ini adalah adanya kesulitan

untuk menentukan faktor-faktor pembanding, subyek kesalahan kesan terakhir dan *halo effect*, kebaikannya menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasannya. Grading, yaitu metode penilaian yang memisah-misahkan atau menyortir para pegawai dalam berbagai klasifikasi yang berbeda, biasanya suatu proporsi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori. *Point Location*, merupakan bentuk lain dari grading, penilai diberikan sejumlah unit total dialokasikan di antara para pegawai dalam kelompok. Para pegawai yang memiliki kinerja baik diberi nilai lebih besar dan para pegawai dengan kinerja yang lebih jelek. Kebaikan dari metode ini, penilai dapat mengevaluasi perbedaan relatif di antara para pegawai, meskipun kelemahan-kelemahan efek halo (*halo effect*) dan bias kesan terakhir masih ada.

b. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan indikator dari suatu kinerja. Indikator kinerja haruslah merupakan sesuatu yang dapat diukur dan dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Kegunaan dari indikator tersebut adalah untuk dapat melihat kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perorangan apakah terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2016) ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja, yaitu: kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang

dicurahkan, dan dukungan dari perusahaan. Dan dalam *Department of Administrative Services Human Resources Business Center* (2001), serta Mathis dan Jackson (2016), menyatakan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal
2. Kualitas kerja, kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Jangka waktu output, yaitu: kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan
4. Kerjasama, yaitu: kemampuan dalam hubungan sesama karyawan selama menangani pekerjaan.

Semakin tinggi nilai dari indikator-indikator di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Nurmianto (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Shift kerja

sebagian besar dari pekerja yang bekerja pada shift malam memiliki resiko yang lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan kerja dibandingkan mereka yang bekerja pada shift normal. Josling (2008) dalam artikelnya yang berjudul *Shift Work and Ill-Health* mempertegas anggapan tersebut dengan menyebutkan hasil penelitian yang dilakukan oleh *The Circadian Learning Centre* di Amerika Serikat yang menyatakan bahwa para pekerja shift, terutama yang bekerja di malam hari, dapat terkena beberapa permasalahan

kesehatan. Permasalahan kesehatan tersebut ditambah dengan tekanan stress yang besar dapat secara otomatis meningkatkan resiko terjadinya kecelakaan pada para pekerja shift malam, sehingga mengurangi Kinerja.

b. Disiplin kerja

Pentingnya Disiplin Kerja Menurut Sutrisno (2009) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian sehingga dapat mengurangi kinerja karyawan.

Robbin (2011) menambahkan dimensi baru yang menentukan kinerja seseorang yaitu kesempatan. Menurutnya, meskipun seseorang bersedia dan memiliki motivasi dan kemampuan, mungkin ada rintangan yang menjadi kendala kinerja seseorang yaitu kesempatan yang ada, mungkin berupa lingkungan kerja yang tidak mendukung, peralatan, pasokan bahan, rekan kerja yang tidak mendukung, prosedur

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Waktu Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada SPBU Pertamina Pasti Pas Jl. Dr. Mansyur No.48 B Medan (Irja Breba Tarigan, 2011)	1. Waktu Kerja	1. produktivitas	analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji signifikansi waktu kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada SPBU Pertamina Pasti Pas Jl Dr. Mansyur No. 48 Medan.
2	Pengaruh <i>Shift</i> Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Circleka Indonesia Utaram Cabang Yogyakarta (Pramonos Satrio, 2015)	1. Shift Kerja 2. Stres Kerja	1. Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) <i>Shift</i> kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil regresi $\beta = -0,410$ dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,001 ($0,000 < 0,001$), dan (Δ) 0,244; (2) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil regresi $\beta = -0,227$, dan nilai signifikansi 0,003; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,01 ($0,000 < 0,01$), dan (Δ) 0,061; (3) <i>Shift</i> kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa <i>shift</i> kerja $\beta = -0,361$ (* $p < 0,001$; $p = 0,000$) dan stres kerja $\beta = -0,167$ (* $p < 0,05$; $p = 0,016$). Kontribusi <i>shift</i> kerja dan stres kerja

					untuk kinerja karyawan sebesar (Δ) 0,123.
3.	Shift kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pamong Praja Kota Tarakan (Triana Megawati Supomo, 2014)	1. Shift kerja	1. Kinerja pegawai	metode non-tes dengan skala kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh <i>shift</i> kerja terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil analisis Independent Sample Test dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, dengan rata-rata kinerja <i>shift</i> pagi lebih besar sebesar 135.60 dari kinerja <i>shift</i> malam sebesar 122.02.
4	Pengaruh Shift dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departement Store Kota Sukabumi (Eva Marsusanti, 2015)	1. Shift kerja 2. Lingkungan Kerja	1. Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier Berganda	Penelitian ini membuktikan bahwa Shift kerja pada Matahari <i>Department Store</i> Kota Sukabumi secara empiris berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada Matahari <i>Department Store</i> Kota Sukabumi secara empiris berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan shift dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Matahari <i>Department Store</i> Kota Sukabumi.
5.	Pengaruh Sistem Shift Kerja terhadap Stres kerja Karyawan bagian Operator di SPBU Baratan Jember (Septika Wahyu Ekaningtyas, 2016)	1. Sistem Shift Kerja	1. Stres kerja	Analisis regresi linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem shift kerja berpengaruh terhadap stres kerja bagian operator di SPBU Baratan Jember

Sumber: Data diolah (2018)

C. Kerangka Konseptual

Manajemen pembagian jam kerja yang buruk dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Diperlukan 3 *shift* kerja yaitu *shift* pagi, siang dan malam. Dimana karyawan yang bekerja pada *shift* malam akan terjadi perubahan pola hidup dan akan menimbulkan efek, baik secara fisik maupun psikologis. Karyawan yang mendapatkan *shift* malam akan mengalami penurunan kinerja. Berbeda dengan karyawan yang mendapatkan *shift* pagi atau siang, kinerja lebih baik. Ditambah dengan penggunaan jadwal kerja yang berubah setiap harinya, akan semakin memperburuk pola hidup karyawan yang tidak beraturan sehingga menyebabkan kinerjanya tidak stabil. Apabila perusahaan menggunakan pembagian waktu *shift* kerja lambat maka pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai karyawan semakin baik. Lambatnya sistem rotasi yang digunakan membuat karyawan dapat mengatur pola hidupnya dengan cukup baik. Apabila pergantian karyawan terhadap sistem *shift* kerjanya tinggi, maka semakin menurun kemampuan diri karyawan untuk mencapai tujuannya. Seringnya karyawan yang meminta berganti *shift* semakin memperburuk pola hidup para karyawan. Hal tersebut justru memperburuk kinerja karyawan tersebut. Sehingga *shift* kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

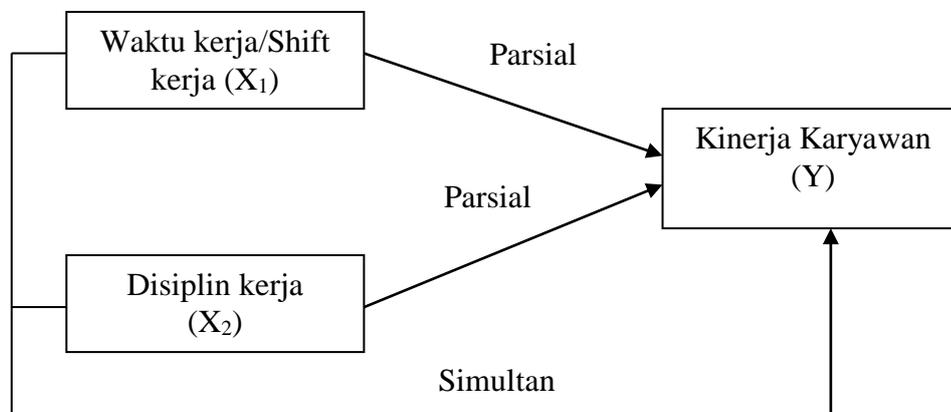
Penelitian yang pernah dilakukan oleh Satrio Pramonos (2015) mengenai *shift* kerja membuktikan bahwa kelelahan pada para pekerja dapat menurunkan kinerja karyawan. beberapa penelitian di Amerika maupun di Eropa *shift* kerja memiliki pengaruh pada kinerja pekerja (Tayyari & Smith 2017) termasuk tingkat kesalahan ketelitian dan tingkat kecelakaan. Lebih baik pada waktu pagi hari dari pada malam hari sehingga dalam menentukan

shift kerja harus diperhatikan kombinasi dari tipe pekerjaan, system *shift* dan tipe pekerja.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai *insure* baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun *insure*-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain disiplin kerja. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan / ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya *insure* paksaan. Disiplin kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil.

Menurut pernyataan Sinungan (2017:148) “disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja“. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu, maka dirumuskan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Sumber: Satrio Pramonos (2015), Tayyari & Smith (2017), dan Sinungan (2017)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan analisis antara landasan teori, kerangka konseptual terhadap perumusan masalah maka hipotesis atau jawaban sementara dari permasalahan dalam penelitian ini yang diajukan yaitu :

1. Waktu kerja/shift kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan.
3. Waktu kerja/shift kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif, menurut (Rusiadi,et al, 2013:13), penelitian Kuantitatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat Analisis Hubungan Waktu kerja/ *Shift* Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Medan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tirta Investama Medan. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Juni 2018 sampai dengan September 2018.

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Keterangan	Desember 20119				Januari 2019				Februari 20119				Maret 2019			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pengajuan Judul																
2	Konsultasi / Bimbingan																
3	Pembuatan dan Seminar Proposal																
4	Pengumpulan Data																
5	Analisis Data																
6	Penyusunan & Bimbingan Skripsi																
7	Pengajuan dan Sidang Meja Hijau																

C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variabel

Penguraian definisi operasional variabel-variabel yang akan diteliti merupakan suatu cara untuk mempermudah membangun angket/kuisisioner dan pengukuran variabel penelitian. Selain itu juga memberi batasan-batasan pada obyek yang akan diteliti.

1. Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif atau negatif. Adapun yang menjadi variabel bebas pada penelitian ini adalah:

a. Waktu kerja/*Shift* kerja (X_1)

Waktu kerja merupakan waktu kerja seorang karyawan didalam melakukan sebuah pekerjaan dengan orang lain yang dilakukan secara bergantian.

b. Disiplin kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Variabel Terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. (Y) Kinerja merupakan hasil atas tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu

. Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variable pada penelitian ini dapat dilihat pada table 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Waktu kerja/Shift kerja (X ₁)	Waktu kerja merupakan waktu kerja seorang karyawan didalam melakukan sebuah pekerjaan dengan orang lain yang dilakukan secara bergantian. (Suma'mur, 2014)	1. Jenis shift kerja 2. Panjang waktu shift kerja 3. Waktu mulai dan diakhiri shift kerja 4. Waktu istirahat 5. Jadwal shift yang terdaftar (Serdamayanti, 2009)	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Asmiasih, 2016)	1. Ketepatan waktu 2. Pemanfaatan sarana 3. Tanggung jawab kerja 4. Ketaatan (Mathis, Robert L, 2010)	Likert
Kinerja karyawan	Kinerja merupakan hasil atas tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Rivai, 2015)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerja sama 4. Penggunaan waktu bekerja 5. Inisiatif karyawan 6. Pengetahuan atas pekerjaan dan ketarampilan (wibowo, 2012)	Likert

Sumber: diolah penulis (2018)

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti

untuk dipelajari kemudian ditarik suatu kesimpulan (Rusiadi, 20013:35). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Investama Medan yang berjumlah 98 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Rusiadi, 2013:35). Sampel diambil dengan metode sampel jenuh seluruh populasi di jadikan sampel .

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2008 :199), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden adalah seluruh karyawan PT. Tirta Investama Medan yang dijadikan sampel penelitian.
2. Studi dokumentasi,yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah. data kuantitatif, sedangkan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.
 - a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.
 - b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data.

1. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas.

Uji validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi product moment.

Sugiyono (2008: 15) mensyaratkan nilai r yang diperoleh dikonsultasikan dengan nilai r kritis = 0,30 Pada taraf signifikan 5% , jika r hitung $\geq r$ kritis maka data valid jika r hitung $\leq r$ kritis maka data tidak valid.

b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrumen penelitian tersebut telah dianggap benar. Pengujian ini menentukan konsistensi atas suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan Alpa Cronbach. Syarat minimum untuk nilai Cronbach Alpa adalah 0,6 jika nilai Cronbach Alpa diatas 0,6 maka pertanyaan dinyatakan Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji Normalitas data dapat menggunakan

2 (dua) cara yaitu:

1) Uji P-Plot.

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-P Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji kolmogorof smirnov test.

Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- a) Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2006:91) Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinierits dapat dialkuakn dengan *varian Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

- 1) VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinieritas.
- 2) VIF > 5 terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dari model regresi

terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID (residual) dan ZPRED (prediksi variabel terkait). Dasar analisisnya dapat dilihat: (1) jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. (2) jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Regresi linier Berganda

Proses analisis yang akan dilakukan, penulis akan membuat model analisis yang akan dilakukan penulis dalam rangka menjawab permasalahan yang ada. Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan alat statistik regresi linier berganda. Berdasarkan itu semua, maka spesifikasi model yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- X₁ = Waktu gilir kerja/Shift kerja
- X₂ = Disiplin kerja
- b₁,b₂ = Parameter koefisien variabel
- a = konstanta
- e = Error

Dari hasil pengumpulan data dilakukan diskripsi atas variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan uji

statistik yang dilakukan dengan bantuan komputer software SPSS versi 20, hal ini dilakukan untuk menjaga akurasi dari hasil perhitungan tersebut. Dari hasil perhitungan komputer tersebut akan dianalisis melalui beberapa tahapan.

Analisis data dalam penelitian menggunakan bantuan program komputer *statistic product and service solution* (SPSS.20).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji- F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima atau H_0 ditolak,

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_a ditolak atau H_0 diterima.

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh (Rusiadi, 20013:57) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

N = banyak sampel

m = banyak prediktor

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor

b. Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

Ho : $b_1 = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

Ha : $b_1 \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas $< 0,05$ maka Ha diterima atau Ho ditolak

Jika probabilitas $> 0,05$ maka Ha ditolak atau Ho diterima

Rumus Uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan:

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin

besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah $D = R^2 \times 100\%$.

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Tirta Investama

PT. Tirta Investama telah berdiri selama hampir 36 tahun dan selama itu pula Perseroan sangat bergantung pada sumber daya air sebagai bahan baku utamanya. PT. TIRTA INVESTAMA didirikan dalam rangka undang-undang Penanaman Modal Dalam negeri No. 6 Tahun 1968, yang telah diubah dan ditambah dengan undang-undang No. 12 Tahun 1970, pada tanggal 23 febuari 1973, berdasarkan akta notaris Tan Thong Kie, SH No. 24. Akta pendirian ini telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dalam surat keputusan No. Y.A.5/213/22 tanggal 19 Juni 1973 serta diumumkan dalam Tambahan Berita Negara No. 84 tanggal 19 Oktober 1973. Berdasarkan Direktorat Jendral Pajak No. KEP.344/PJ/2003 dan NPWP : 01.674.376.7-092.000.

Perusahaan yang bergerak dalam industri pengelolaan dan pembotolan air minum dalam kemasan, mulai memasarkan produknya atau memulai kegiatan usaha komersialnya dengan merek dagang AQUA pada bulan Oktober 1974. Sejak tahun 1987, AQUA mulai memasuki pasaran di Negara tetangga, antara lain Singapura, Malaysia, Brunai Darussalam, Kepulauan Maladewa dan Taiwan, dan selanjutnya meluas ke negara lain seperti: Australia, Selendia Baru, Hongkong, Filipina dan Vietnam. Pada saat ini AQUA diekspor ke Singapura, Brunai Darussalam, Australia.

Perseroan melakukan *initial public offering* pada tanggal 1 Maret 1990 dan mencatatkan seluruh saham yang telah dikeluarkan oleh Perseroan di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya. Pada saat ini perseroan mempunyai 3 pabrik masing-masing berlokasi di Bekasi, Citeureup-Bogor dan Mekarsari-Sukabumi. Selain itu Perseroan memberikan lisensi untuk memproduksi produk-produk AQUA di 10 pabrik milik pemegang lisensi.

Penyatuan AQUA dan grup DANONE pada tanggal 4 September 1998. Langkah ini berdampak pada peningkatan kualitas produk dan menempatkan AQUA sebagai produsen air mineral dalam kemasan (AMDK) yang terbesar di Indonesia. DANONE meningkatkan kepemilikan saham di PT Tirta Investama dari 40 % menjadi 74 %, sehingga DANONE kemudian menjadi pemegang saham mayoritas AQUA Group. AQUA menghadirkan kemasan botol kaca baru 380 ml pada 1 November 2001. Perusahaan telah memasarkan produknya dalam berbagai ukuran kemasan yaitu: 5 Galon (19 liter) dengan botol *polycarbonate* pakai ulang, botol PET 1500 ml, 600 ml dan 330 ml, gelas *polypropylene* 240 ml dan botol kaca 380 ml pakai ulang.

Perluasan kegiatan produksi AQUA Group ditindaklanjuti melalui peresmian pabrik baru di Klaten pada awal tahun. Upaya mengintegrasikan proses kerja perusahaan melalui penerapan *SAP (System Application and Products for Data Processing)* dan *HRIS (Human Resources Information System)*. Peluncuran logo baru AQUA. AQUA menghadirkan kemurnian alam baik isi maupun penampilan luarnya. AQUA meluncurkan varian baru *AQUA Splash of Fruit*, jenis air dalam

kemasan yang diberi esens rasa buah strawberry dan orange-mango. Peluncuran produk ini memperkuat posisi AQUA sebagai produsen minuman. Dan tanggal Pengukuhan PKP : 1 January 2004.

Aqua menjadi pemimpin pasar di Indonesia untuk penjualan air mineral. Memegang tampuk pimpinan menjadi sulit. Pemasaran menyediakan keunggulan bersaing yang utama diantara pembuat air dalam botol. Penyaluran yang efisien dan pengiklanan untuk membedakan dan memproduksi satu kesetiaan pada merek adalah kunci sukses. *Differentiation product* (produk yang berbeda) menjadi tujuan utama Aqua.

Kualitas produk yang tinggi, inovasi teknologi kemasan, pelayanan konsumen, sistem dan jaringan distribusi adalah merupakan faktor utama dari keberhasilan AQUA. Keunggulan lainnya dari AQUA adalah bahan baku air yang digunakan berasal dari sumber mata air pegunungan yang mengandung mineral-mineral penting dan seimbang. Setiap tetes AQUA melalui 27 langkah tepat sistem *Hydro pro* untuk menjamin kemurniannya. Ini adalah persyaratan untuk semua produk AQUA terlepas dimanapun AQUA diproduksi.

Strategi pemasaran yang asli tidak ditujukan di Indonesia. Aqua bermaksud untuk mejangkau pangsa pasar kecil dengan memasok air mineral dan es pada orang asing di Indonesia. Berdasarkan hasil uji pemasaran di Terminal besar di Jakarta dan sepanjang jalan Pantura membuktikan bahwa orang-orang Indonesia ada kemauan untuk membeli air dalam botol. Berita tentang Aqua menyebar dari kota besar ke desa-desa kecil diseluruh pelosok tanah air.

Aqua menggunakan seluruh media untuk iklannya. Bis, taxi, TV, radio, koran, dan majalah membawakan logo dan slogan biru Aqua yang berbeda. Dalam menjaga kesehatannya, mengangkat citra, Aqua secara aktif mendukung penyelenggaraan atletik internasional seperti pada jalur dan lapangan, mendaki gunung, angkat berat. Pada maraton yang populer dan balapan 10.000 meter truk-truk Aqua menyediakan pelari yang kelelahan dengan pancuran air segar. Sebagai bagian dari hubungan masyarakat, Aqua juga membuka pabriknya untuk dikunjungi masyarakat untuk meyakinkan masyarakat pelanggan bahwa Aqua diproduksi dengan cara yang higienis dengan fasilitas, personel, dan manajemen yang utama. Aqua berusaha memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumennya melalui pusat-pusat distribusi Aqua di Indonesia, dijalankan oleh PT. Tirta Investama. Truk-truk Aqua yang selalu siap melakukan proses pengiriman yang tepat waktu pada outlet eceran dan perusahaan-perusahaan yang menyediakan pendingin air Aqua untuk karyawannya.

2. Visi dan Misi PT. Tirta Investama

Visi

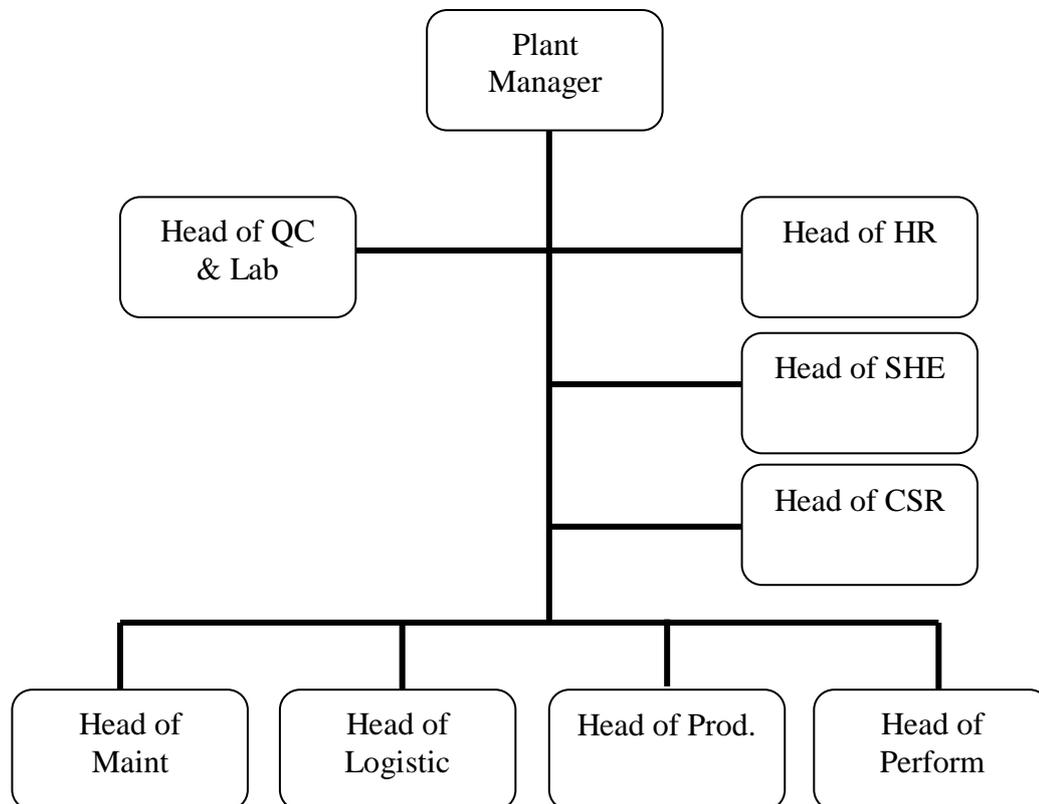
Kami menyediakan minuman terbaik dari mata air terlindungi, dengan selalu menjaga keselarasan lingkungan dan sosial, menuju Indonesia yang lebih sehat.

Misi

- a. Menerapkan sistem manajemen kualitas terdepan dan sistem halal untuk menghasilkan produk sehat dan berkualitas tinggi.
- b. Menjadi pabrik ramah lingkungan dan mendapatkan dukungan sosial serta selalu mengupayakan kelestarian lingkungan.

- c. Beroperasi dengan mesin berteknologi tinggi, aman, inovatif dan efisien serta didukung oleh karyawan yang berkompeten tinggi.
- d. Tempat kerja yang membanggakan, aman, nyaman memberikan kesempatan untuk berkembang dan mensejahterakan karyawan serta keluarganya.
- e. Menjadi contributor di AQUA Danone dengan volume 1.4 bioliter pada tahun 2018 dengan biaya operasional yang efisien dan kompetitif dengan selalu menciptakan inisiatif produktivitas

3. Struktur Organisasi PT. Tirta Investama Medan



Sumber: PT. Tirta Investama Medan (2018)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Tirta Investama Medan

Diskripsi pekerjaan PT. Tirta Investama Medan :

1. HR Manager :

- a. Menyusun strategi dan kebijakan pengelolaan panjang dan jangka pendek
 - b. Menyusun rencana kerja dan anggaran
 - c. Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan fungsi SDM
 - d. Mengkoordinasikan dan mengontrol penyusunan dan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan
 - e. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja
 - f. Menyusun sistem manajemen kinerja
 - g. Mengelola dan mengontrol aktifitas administrasi perkantoran
2. QC Manager :
- a. Bekerjasama dengan kepala bagian Pcdalam penyusunan rencana dan jadwal produksi
 - b. Mengkoordinasi dan mengawasi serta memberikan pengarahan kerja kepada setiap seksi dibawahnya
 - c. Memonitor pelaksanaan rencana produksi
 - d. Selalu menjaga agar fasilitas produksi berfungsi sebagaimana mestinya
3. Logistic Manager :
- a. Menyusun bersama-sama dengan penanggung jawab logistik disemua area
 - b. Menganalisa total kebutuhan barang dan mengatur penyediaan
 - c. Mengumpulkan informasi tingkat persediaan (*stock level*) disetiap tempat
 - d. Merencanakan dan mengkoordinasikan pengiriman barang dari pemasok atau gudang

- e. Menerima dan memproses permintaan barang dari setiap tempat
 - f. Menyusun anggaran biaya logistic
4. Finance Manager :
- a. Mengendalikan keuangan perusahaan dengan dimonitor direktur
 - b. Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran
 - c. Melaporkan hasil laporan yang sudah diperiksa kepada direktur yang berupa jurnal dan neraca laporan keuangan
5. Production Manager :
- a. Mengendalikan semua proses produksi perusahaan
 - b. Mengontrol jalannya produksi
 - c. Bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi
 - d. Bertanggung jawab atas hasil produksi
6. Teknic Manager :
- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan dibidang perencanaan teknik, produksi, distribusi dan perawatan teknik
 - b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pemeliharaan instalasi produksi, sumber mata air dan sumber mata air tanah
 - c. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia
 - d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur utama.
7. CSR Manager :
- a. Menyediakan dan mengembangkan produk dan jasa yang memberikan manfaat luas bagi pemakainya.
 - b. Mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan antara Perusahaan dan karyawan serta pengembangan sistem, organisasi

dan fasilitas pendukung sehingga memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi Perusahaan.

- c. Mengembangkan budaya Peduli lingkungan termasuk upaya-upaya nyata untuk mengurangi penggunaan emisi karbon dalam kegiatan perusahaan.

4. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	48	49.0
Perempuan	50	51.0
Total	98	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.2 maka dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 48 orang, dan responden perempuan berjumlah 50 orang maka total responden keseluruhan berjumlah 98 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Tirta Investama Medan kebanyakan berjenis kelamin Perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
25 – 30	17	17.3
31 – 35	42	42.9
36 – 40	22	22.4
41 – 45	9	9.2
46 – 50	6	6.1
> 51	2	2.0
Total	98	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2018)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan PT. Tirta Investama cabang Medan yang berusia antara 31-35 tahun adalah responden terbanyak yaitu sebesar 42 orang atau 42.9%, kemudian usia antara 36-40 tahun sebanyak 22 orang atau 22.4%, kemudian usia antara 25-30 tahun sebanyak 17 orang atau 17.3%, selanjutnya usia antara 41-45 orang sebanyak 9 orang atau 9.2% dan sisanya berusia antara 46-50 tahun dan diatas 51 tahun sebanyak 6 orang dan 2 orang.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	46	46.9
Diploma	8	8.2
S1	41	41.8
S2	3	3.1
Total	36	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2018)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah tingkat SMA yaitu sebesar 46 orang atau 46.9% dan S1 yaitu sebesar 41 orang atau 41.8% kemudian Diploma sebanyak 8 orang atau 8.2% dan sisanya tingkat S2 yaitu sebanyak 3 orang atau 3.1%.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	%
1 - 5 tahun	74	75.5
6 - 10 tahun	24	24.5
Total	36	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2018)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden terbanyak adalah antara 1 sampai dengan 5 tahun yaitu sebesar 74 orang atau 75.5 kemudian antara 6 sampai 10 tahun sebanyak 24 orang atau 24.5%.

5. Deskripsi Variabel Penelitian

Kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk Analisis Hubungan Waktu gilir kerja/*Shift* Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Medan.

a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Waktu kerja/*Shift* Kerja (X₁)

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Waktu kerja/*Shift* Kerja

Item Pernyataan	Frekuensi Pendapat Responden										Total	
	Skor 5 SS		Skor 4 S		Skor 3 KS		Skor 2 TS		Skor 1 STS			
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
1	71	72.4	27	27.6	-	-	-	-	-	-	98	100
2	71	72.4	27	27.6	-	-	-	-	-	-	98	100
3	65	66.3	30	30.6	3	3.1	-	-	-	-	98	100
4	51	52.0	45	45.9	-	-	2	2.0	-	-	98	100
5	41	41.8	53	54.1	2	2.0	2	2.0	-	-	98	100
6	50	51.0	43	43.9	5	5.1	-	-	-	-	98	100
7	33	33.7	63	64.3	2	2.0	-	-	-	-	98	100
8	51	52.0	45	45.9	-	-	2	2.0	-	-	98	100
9	71	72.4	27	27.6	-	-	-	-	-	-	98	100
10	71	72.4	27	27.6	-	-	-	-	-	-	98	100

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2018)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 98 orang responden untuk variabel Waktu gilir kerja/*Shift* Kerja pada tabel 4.5 yaitu:

- 1) Pada pernyataan pertama (Jenis shift kerja yang dilakukan menjadi 2 shift kerja telah sesuai dengan yang diinginkan karyawan) responden yang menyatakan sangat setuju, 71 orang atau 72.4%,

menyatakan setuju, 27 orang atau 27.6% dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 2) Pada pernyataan kedua (Waktu shift kerja menjadi 8 jam telah sesuai dengan standar kerja) responden yang menyatakan sangat setuju, 71 orang atau 72.4%, menyatakan setuju, 27 orang atau 27.6% dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 3) Pada pernyataan ketiga (Waktu shift di mulai dari pukul 8 pagi telah sesuai yang diinginkan oleh karyawan) sebanyak 65 orang atau 66.3% yang menyatakan sangat setuju, 30 orang atau 30.6% menyatakan setuju, 3 orang atau 3.1% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan keempat (Shift kerja yang diberlakukan oleh perusahaan memiliki waktu istirahat) sebanyak 51 orang atau 52.0% yang menyatakan sangat setuju, 45 orang atau 45.9% menyatakan setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima (Saya puas dengan pembagian kerja shift saya) sebanyak 41 orang atau 41.8% yang menyatakan sangat setuju, 53 orang atau 54.1% menyatakan setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 6) Pada pernyataan keenam (Saya ditugaskan untuk menjalankan shift tertentu setelah berunding dan diskusi) sebanyak 50 orang atau 51.0% yang menyatakan sangat setuju, 43 orang atau 43.9% menyatakan setuju, 5 orang atau 5.1% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 7) Pada pernyataan ketujuh (Perusahaan sebaiknya memberikan waktu istirahat lebih dari 1 jam) sebanyak 33 orang atau 33.7% yang menyatakan sangat setuju, 63 orang atau 64.3% menyatakan setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan kedelapan (Perusahaan sebaiknya memberikan uang lembur bila karyawan bekerja lebih dari 7 jam) sebanyak 51 orang atau 52.0% yang menyatakan sangat setuju, 45 orang atau 45.9% menyatakan setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 9) Pada pernyataan kesembilan (Shift kerja memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan) responden yang menyatakan sangat setuju, 71 orang atau 72.4%, menyatakan setuju, 27 orang atau 27.6% dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 10) Pada pernyataan kesepuluh (Shift kerja dapat memberikan penyegaran bagi karyawan) responden yang menyatakan sangat

setuju, 71 orang atau 72.4%, menyatakan setuju, 27 orang atau 27.6% dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja (X₂)

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja

Item Pernyataan	Frekuensi Pendapat Responden										Total	
	Skor 5 SS		Skor 4 S		Skor 3 KS		Skor 2 TS		Skor 1 STS			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
11	67	68.4	31	31.6	-	-	-	-	-	-	98	100
12	56	57.1	42	42.9	-	-	-	-	-	-	98	100
13	36	36.7	54	55.1	6	6.1	2	2.0	-	-	98	100
14	16	16.3	43	43.9	29	29.6	10	10.2	-	-	98	100
15	67	68.4	31	31.6	-	-	-	-	-	-	98	100
16	56	57.1	42	42.9	-	-	-	-	-	-	98	100
17	36	36.7	54	55.1	6	6.1	2	2.0	-	-	98	100
18	16	16.3	43	43.9	29	29.6	10	10.2	-	-	98	100
19	28	28.6	65	66.3	3	3.1	2	2.0	-	-	98	100
20	36	36.7	55	56.1	7	7.1	-	-	-	-	98	100

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2018)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 98 orang responden untuk variabel disiplin kerja pada tabel 4.6 yaitu:

- 1) Pada pernyataan kesebelas (Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu) sebanyak 67 orang atau 68.4% yang menyatakan sangat setuju, 31 orang atau 31.6% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Pada pernyataan kedua belas (Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat setiap bulan) sebanyak 56 orang atau 57.1% yang menyatakan sangat setuju, 42 orang atau 42.9% menyatakan

setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 3) Pada pernyataan ketiga belas (Selama bekerja saya menggunakan peralatan kantor dengan baik) sebanyak 36 orang atau 36.7% yang menyatakan sangat setuju, 54 orang atau 55.1% menyatakan setuju, 6 orang atau 6.1% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan keempat belas (Karyawan akan dikenakan teguran bagi yang tidak memakai seragam pada saat bekerja) sebanyak 16 orang atau 16.3% yang menyatakan sangat setuju, 43 orang atau 43.9% menyatakan setuju, 29 orang atau 29.6% menyatakan kurang setuju, 10 orang atau 10.2% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima belas (Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab) sebanyak 67 orang atau 68.4% yang menyatakan sangat setuju, 31 orang atau 31.6% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 6) Pada pernyataan keenam belas (Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan) sebanyak 56 orang atau 57.1% yang menyatakan sangat setuju, 42 orang atau 42.9% menyatakan setuju,

tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 7) Pada pernyataan ketujuh belas (Saya harus menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan) sebanyak 36 orang atau 36.7% yang menyatakan sangat setuju, 54 orang atau 55.1% menyatakan setuju, 6 orang atau 6.1% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan kedelapan belas (Karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi) sebanyak 16 orang atau 16.3% yang menyatakan sangat setuju, 43 orang atau 43.9% menyatakan setuju, 29 orang atau 29.6% menyatakan kurang setuju, 10 orang atau 10.2% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 9) Pada pernyataan kesembilan belas (Setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi memberikan ketaatan pada pekerjaannya) sebanyak 28 orang atau 28.6% yang menyatakan sangat setuju, 65 orang atau 66.3% menyatakan setuju, 3 orang atau 3.1% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan tidak sangat setuju, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju.
- 10) Pada pernyataan kedua puluh (Karyawan harus taat kepada tugas dan tanggungjawabnya) sebanyak 36 orang atau 36.7% yang

menyatakan sangat setuju, 55 orang atau 56.1% menyatakan setuju, 7 orang atau 7.1% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Frekuensi Pendapat Responden										Total	
	Skor 5 SS		Skor 4 S		Skor 3 KS		Skor 2 TS		Skor 1 STS			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
21	74	75.5	24	24.5	-	-	-	-	-	-	98	100
22	24	24.5	65	66.3	9	9.2	-	-	-	-	98	100
23	67	68.4	31	31.6	-	-	-	-	-	-	98	100
24	56	57.1	42	42.9	-	-	-	-	-	-	98	100
25	36	36.7	54	55.1	6	6.1	2	2.0	-	-	98	100
26	16	16.3	43	43.9	29	29.6	10	10.2	-	-	98	100
27	28	28.6	65	66.3	3	3.1	2	2.0	-	-	98	100
28	36	36.7	55	56.1	7	7.1	-	-	-	-	98	100
29	45	45.9	51	52.0	2	2.0	-	-	-	-	98	100
30	32	32.7	54	55.1	12	12.2	-	-	-	-	98	100
31	11	11.2	70	71.4	12	12.2	3	3.1	2	2.0	98	100
32	10	10.2	64	65.3	12	12.2	6	6.1	6	6.1	98	100
33	16	16.3	64	65.3	8	8.2	2	2.0	8	8.2	98	100
34	11	11.2	57	58.2	20	20.4	2	2.0	8	8.2	98	100
35	27	27.6	67	68.4	2	2.0	-	-	2	2.0	98	100
36	45	45.9	51	52.0	2	2.0	-	-	-	-	98	100
37	32	32.7	54	55.1	12	12.2	-	-	-	-	98	100

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2018)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 98 orang responden untuk variabel kinerja pada Tabel 4.7 yaitu:

- 1) Pada pernyataan kedua puluh satu (Hasil kerja saya memuaskan) sebanyak 74 orang atau 75.5% yang menyatakan sangat setuju, 24 orang atau 24.5% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 2) Pada pernyataan kedua puluh dua (Saya jarang membuat kesalahan dalam bekerja) sebanyak 24 orang atau 24.5% yang menyatakan sangat setuju, 65 orang atau 66.3% menyatakan setuju, 9 orang atau 9.2% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 3) Pada pernyataan kedua puluh tiga (Saya bekerja dengan cakatan, cepat dan tepat) sebanyak 67 orang atau 68.4% yang menyatakan sangat setuju, 31 orang atau 31.6% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan kedua puluh empat (Saya menyelesaikan beberapa tugas sekaligus dalam waktu tertentu) sebanyak 56 orang atau 57.1% yang menyatakan sangat setuju, 42 orang atau 42.9% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan kedua puluh lima (Saya menyelesaikan pekerjaan ekstra dengan cepat) sebanyak 36 orang atau 36.7% yang menyatakan sangat setuju, 54 orang atau 55.1% menyatakan setuju, 6 orang atau 6.1% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 6) Pada pernyataan kedua puluh enam (Saya mencapai target sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan saya) sebanyak 16 orang atau 16.3% yang menyatakan sangat setuju, 43 orang atau 43.9% menyatakan setuju, 29 orang atau 29.6% menyatakan kurang setuju, 10 orang atau 10.2% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 7) Pada pernyataan kedua puluh tujuh (Saya mampu berjasama dengan baik) sebanyak 28 orang atau 28.6% yang menyatakan sangat setuju, 65 orang atau 66.3% menyatakan setuju, 3 orang atau 3.1% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan kedua puluh delapan (Saya mampu membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja) sebanyak 36 orang atau 36.7% yang menyatakan sangat setuju, 55 orang atau 56.1% menyatakan setuju, 7 orang atau 7.1% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 9) Pada pernyataan kedua puluh sembilan (Saya mampu memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap pekerjaan) sebanyak 45 orang atau 45.9% yang menyatakan sangat setuju, 51 orang atau 52.0% menyatakan setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 10) Pada pernyataan ketiga puluh (Saya mampu memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja) sebanyak 32 orang atau 32.7% yang menyatakan sangat setuju, 54 orang atau 55.1% menyatakan setuju, 12 orang atau 12.2% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 11) Pada pernyataan ketiga puluh satu (Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan) sebanyak 11 orang atau 11.2% yang menyatakan sangat setuju, 70 orang atau 71.4% menyatakan setuju, 12 orang atau 12.2% menyatakan kurang setuju, 3 orang atau 3.1% menyatakan tidak setuju dan 2 orang atau 2.0% menyatakan sangat tidak setuju.
- 12) Pada pernyataan ketiga puluh dua (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang datang mendadak) sebanyak 10 orang atau 10.2% yang menyatakan sangat setuju, 64 orang atau 65.3% menyatakan setuju, 12 orang atau 12.2% menyatakan kurang setuju, 6 orang atau 6.1% menyatakan tidak setuju dan 6 orang atau 6.1% menyatakan sangat tidak setuju.
- 13) Pada pernyataan ketiga puluh tiga (Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan) sebanyak 16 orang atau 16.3% yang menyatakan sangat setuju, 64 orang atau 65.3% menyatakan setuju, 8 orang atau 8.2% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan tidak setuju dan 8 orang atau 8.2% menyatakan sangat tidak setuju.

- 14) Pada pernyataan ketiga puluh empat (Saya mampu memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan) sebanyak 11 orang atau 11.2% yang menyatakan sangat setuju, 57 orang atau 58.2% menyatakan setuju, 20 orang atau 20.4% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan tidak setuju dan 8 orang atau 8.2% menyatakan sangat tidak setuju.
- 15) Pada pernyataan ketiga puluh lima (Saya mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan) sebanyak 27 orang atau 27.6% yang menyatakan sangat setuju, 67 orang atau 68.4% menyatakan setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan 2 orang atau 2.0% menyatakan sangat tidak setuju.
- 16) Pada pernyataan ketiga puluh enam (Saya mengetahui kegiatan harian saya) sebanyak 45 orang atau 45.9% yang menyatakan sangat setuju, 51 orang atau 52.0% menyatakan setuju, 2 orang atau 2.0% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 17) Pada pernyataan ketiga puluh tujuh (Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan saya) sebanyak 32 orang atau 32.7% yang menyatakan sangat setuju, 54 orang atau 55.1% menyatakan setuju, 12 orang atau 12.2% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

6. Uji Kualitas Data

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 20.0 for windows*.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 98 orang responden diluar dari responden penelitian. Nilai r_{tabel} dengan ketentuan N (jumlah sampel) = 98 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, angka yang diperoleh = 0,361.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel X₁
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	19,6000	29,559	,575	,973
VAR00002	19,4333	30,806	,719	,966
VAR00003	19,7667	27,702	,917	,958
VAR00004	19,8333	29,868	,808	,963
VAR00005	19,7667	27,702	,917	,958
VAR00006	19,7667	27,702	,917	,958
VAR00007	19,6000	28,248	,865	,960
VAR00008	19,7000	28,010	,971	,957
VAR00009	19,6000	28,248	,865	,960
VAR00010	19,7333	27,444	,929	,958

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel X₂
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	19,5333	27,361	,577	,965
VAR00002	19,3667	28,378	,761	,957
VAR00003	19,7000	25,459	,940	,949
VAR00004	19,7667	27,771	,791	,955
VAR00005	19,7000	25,459	,940	,949
VAR00006	19,7000	25,459	,940	,949
VAR00007	19,5333	26,671	,780	,956
VAR00008	19,6333	26,033	,948	,949
VAR00009	19,7000	25,803	,822	,954
VAR00010	19,5667	27,840	,759	,956

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Y
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	35,5000	77,983	,721	,971
VAR00002	35,3333	81,402	,763	,971
VAR00003	35,6667	76,989	,889	,969
VAR00004	35,7333	80,547	,776	,970
VAR00005	35,6000	77,559	,931	,968
VAR00006	35,5000	77,845	,842	,969
VAR00007	35,5000	77,983	,721	,971
VAR00008	35,6000	77,559	,931	,968
VAR00009	35,5000	77,983	,721	,971
VAR00010	35,3333	81,402	,763	,971
VAR00011	35,6667	76,989	,889	,969
VAR00012	35,5000	77,983	,721	,971
VAR00013	35,3333	81,402	,763	,971
VAR00014	35,6667	76,989	,889	,969
VAR00015	35,7333	80,547	,776	,970
VAR00016	35,6000	77,559	,931	,968
VAR00017	35,5000	77,845	,842	,969

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Corrected item total correlation pada Tabel 4.8, Tabel 4.9, Tabel dan Tabel 4.10 menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada *corrected item total correlation* yang merupakan nilai r hitung dibandingkan dengan rtabel. Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel 98, sehingga $r(0,05:98)$, diperoleh rtabel adalah 0,361.

Pada Tabel 4.8, Tabel 4.9, Tabel dan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid karena r hitung lebih besar daripada rtabel. Dengan demikian, kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan, konsistensi, dan atau kehandalan instrumen untuk menggambarkan gejala seperti apa adanya.

Menurut Ghozali dan Kuncoro (Ginting dan Situmorang, 2008:179) butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Menurut Ghozali nilai Cronbach's Alpha > 0.60
- 2) Menurut Kuncoro nilai Cronbach's Alpha > 0.80

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,965	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada 10 pertanyaan Variabel X₁ dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa koefisien alpha adalah sebesar 0.965. Ini berarti $0.965 > 0.6$ dan $0.965 > 0.8$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian ini.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,958	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada 10 pertanyaan variabel X₂ dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa koefisien alpha adalah sebesar 0.958. Ini berarti $0.958 > 0.6$ dan $0.958 > 0.8$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian ini.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,972	17

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada 17 pertanyaan variabel Y dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa koefisien alpha adalah sebesar 0.972. Ini berarti $0.972 > 0.6$ dan $0.972 > 0.8$ sehingga dapat dinyatakan bahwa

kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarakan kepada responden untuk dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian ini.

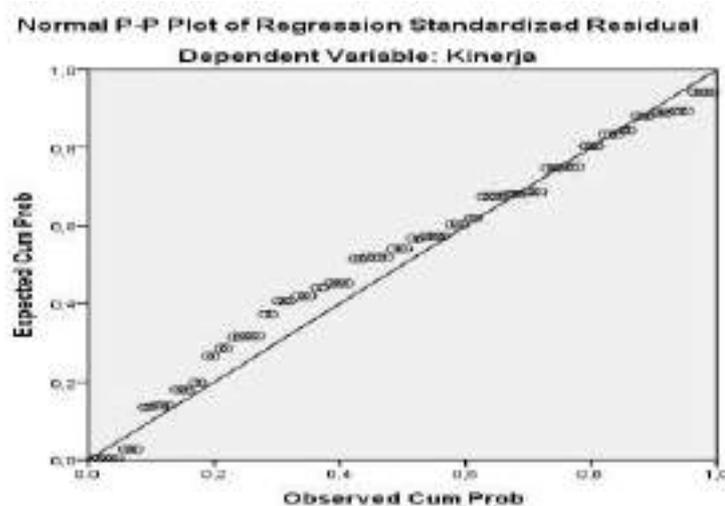
7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti data atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1) Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik *scatter plot* yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Hasil dari output SPSS terlihat seperti Gambar 4.1:



Sumber: Pengolahan SPSS (2018)

Gambar 4.2
P-plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh data tersebut mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal

2) Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik bisa saja terlihat berdistribusi normal padahal secara statistik tidak berdistribusi normal. Berikut ini pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorv Smirnov* (K-S).

Tabel 4.14
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,35163875
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,064
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		1,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,191

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

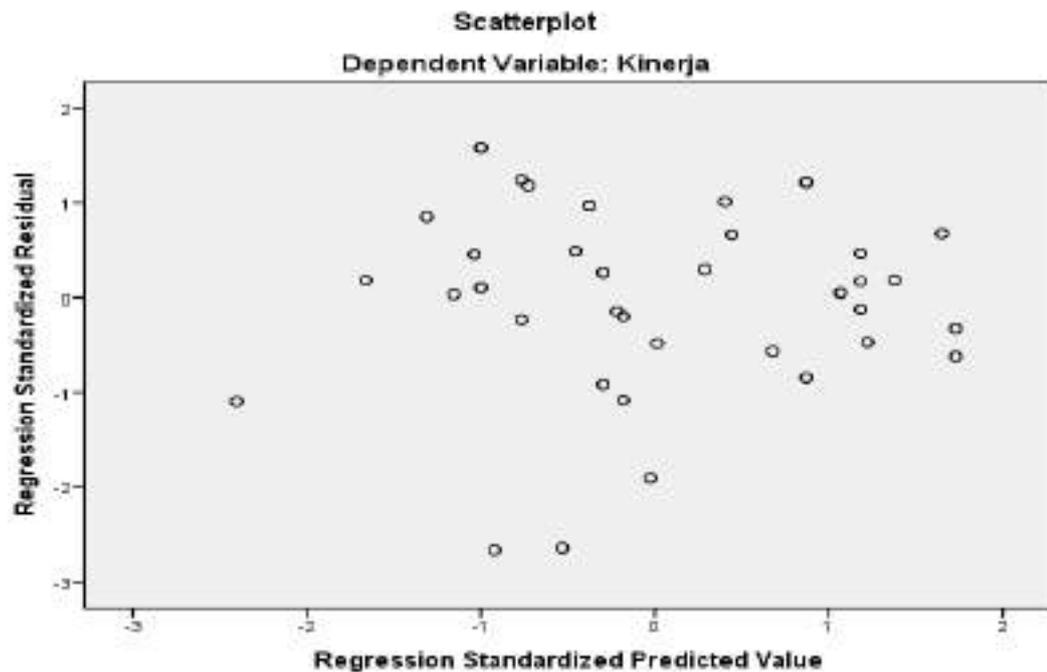
Sumber: Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* adalah 0.191, ini berarti di atas nilai signifikan 0,05 atau 5%. Oleh karena itu, sesuai dengan analisis grafik, analisis statistik dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorv Smirnov* (K-S) juga menyatakan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka terjadi homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.



Gambar 4.3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4.3 terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Gejala multikololinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) melalui

program SPSS 20. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang *et al*, 2008:104).

Tabel 4.15
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Waktu kerja/ Shift Kerja	,749	1,334
Disiplin kerja	,749	1,334

Sumber : Pengolahan SPSS (2018)

Dari tabel 4.15 dapat dilihat bahwa *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas dan *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

8. Pengujian Hipotesis

a. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Waktu gilir kerja/ *Shift Kerja* (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.16
Model Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	12,806	5,220
1 Waktu kerja/ Shift Kerja	,385	,130
Disiplin kerja	,961	,090

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.16 Kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 12,806 + 0,385X_1 + 0,961X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. **Konstanta (a) = 12,806.** Ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada peningkatan variabel independen maka kinerja karyawan adalah sebesar 12,806.
- b. **Koefisien X1 (b1) = 0,385.** Ini menunjukkan bahwa variabel waktu gilir kerja/ *shift* kerja (X_1) berpengaruh positif, atau setiap terjadi peningkatan variabel Waktu gilir kerja/ *Shift* Kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,385.
- c. **Koefisien X2 (b2) = 0,961.** Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,961.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berupa kinerja karyawan.

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) berupa waktu gilir kerja/ shift kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) berupa waktu gilir kerja/ shift kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k-1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n-k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 98 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, sehingga diperoleh:

$$1) df \text{ (pembilang)} = k-1 \quad df \text{ (pembilang)} = 4 - 1 = 3$$

$$2) df \text{ (penyebut)} = n-k \quad df \text{ (penyebut)} = 98 - 3 = 95$$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 20,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($3 : 95$) = 2,70, dengan kriteria uji sebagai berikut:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Table 4.17
Uji-F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2362,199	2	1181,100	102,973	,000 ^b
	Residual	1089,648	95	11,470		
	Total	3451,847	97			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Waktu gilir kerja/ Shift Kerja

Sumber : Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.17 bahwa nilai Fhitung > Ftabel (102,973 > 2,70) dan probabilitas signifikan F sebesar 0,000 < 0,05 dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1 , X_2) berupa waktu gilir kerja/ shift kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa kinerja karyawan.

c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara individu pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen, yaitu variabel waktu gilir kerja/ shift kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Model hipotesis yang akan digunakan adalah:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel waktu gilir kerja/ shift kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

H_2 : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel waktu gilir kerja/ shift kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_2 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 20,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni yang diperoleh dengan derajat bebas = $df - k$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan) yaitu $df_1 = 4-1 = 3$, dan $df_2 = 98-3 = 95$. Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah maka $t_{tabel} 0,025(95) = 1,985$.

Tabel 4.18

Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,806	5,220		2,453	,016
1 Waktu kerja/ Shift Kerja	,385	,130	,198	2,966	,004
Disiplin kerja	,961	,090	,711	10,670	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan SPSS(2018)

Berdasarkan Tabel 4.18 terlihat bahwa:

- Nilai t_{hitung} variabel waktu gilir kerja/ shift kerja (X_1) sebesar 2,966 dan nilai t_{tabel} bernilai 1,985, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,966 > 1,985$) dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel waktu gilir kerja/ shift kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H_0 ditolak H_2 diterima.
- Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 10,670 dan nilai t_{tabel} bernilai 1,985, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,670 > 1,985$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H_0 ditolak H_2 diterima.

d. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.19
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,684	,678	3,38674

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Waktu gilir kerja/ Shift Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan SPSS(2018)

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *R Square* = 0,684 berarti 68,4% faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh waktu gilir kerja/ shift kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 31,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian telah dijelaskan dengan uji F atau uji simultan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan waktu gilir kerja/ shift kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($102,973 > 2,70$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1, X_2) berupa waktu gilir kerja/ shift kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa kinerja karyawan. Jika di secara parsial masing-masing variabel waktu gilir kerja/ *shift* kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel waktu kerja/ *shift* kerja (X_1) berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan thitung variabel waktu gilir kerja/ *shift* kerja (X_1) sebesar 2,966 dan nilai ttabel bernilai 1,985, sehingga thitung > ttabel ($2,966 > 1,985$) dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel waktu gilir kerja/ *shift* kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irja Breba Tarigan (2011) dengan judul “Pengaruh Waktu Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada SPBU Pertamina Pasti Pas Jl. Dr. Mansyur No.48 B Medan”. Penelitian yang dilakukan oleh Irja Breba Tarigan (2011) menyebutkan bahwa uji signifikansi waktu kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada SPBU Pertamina Pasti Pas Jl Dr. Mansyur No. 48 Medan. Kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triana Megawati Supomo (2014) dengan judul “*Shift* kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi pamong Praja Kota Tarakan”. Penelitian yang dilakukan oleh Triana Megawati Supomo (2014) menyebutkan bahwa ada pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil analisis Independent Sample Test dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, dengan rata-rata kinerja *shift* pagi lebih besar sebesar 135.60 dari kinerja *shift* malam sebesar 122.02.

Pembagian waktu kerja/ *shift* kerja menjadi *shift* pagi dan *shift* malam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Triana Megawati Supomo (2014) menjelaskan bahwa *Shift* pagi memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan *shift* malam. Hal ini disebabkan karena subjek yang bekerja pada *shift* pagi memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat pada malam hari, sedangkan subjek yang bekerja pada *shift* malam, dipagi harinya mereka mempunyai aktifitas

lain, sehingga pada waktu bekerja dimalam hari, kondisi fisik sudah tidak maksimal. Tanggapan umum pekerja terhadap *shift*, *shift* pagi memberikan waktu luang baik untuk kehidupan keluarga dan tidak terbatas kehidupan sosialnya sedangkan *shift* malam lelah, kehidupan sosial terbatas, kurang baik untuk kehidupan keluarga, gangguan tidur, memberikan banyak waktu luang terbuang. Tuntutan bekerja *shift* menyebabkan gangguan pada *circadianrhythm* dan pada metabolisme tubuh kita. Itulah sebabnya mengapa orang yang bekerja pada *shift* malam sering merasa mengantuk dan kelelahan saat bekerja. Kondisi seperti ini pada titik tertentu sangat melelahkan. Penelitian membuktikan bahwa kebanyakan pekerja malam tidak pernah bisa beradaptasi dengan jadwal kerjanya secara sempurna disebabkan karena fungsi fisiologi tubuh manusia menurun pada malam hari. *Shift* pagi memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan *shift* malam, hal ini dikarenakan pada mereka yang bekerja malam hari saat menjelang subuh, biasanya kita sedang amat mengantuk, sehingga kemampuan menganalisis data ataupun monitoring akan terasa sangat berat, harus diselingi tidur sejenak, guna mempertahankan kemampuan kerja. Waktu tak bisa diganti karena pola tidur malam dan siang hari amat berbeda.

Kinerja menurun selama kerja *shift* malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan efek psikososial. Efek fisiologis, kualitas tidur siang tidak seefektif tidur malam, banyak gangguan saat tidur dipagi hari dan biasanya diperlukan waktu istirahat untuk menebus waktu tidur selama kerja malam. Menurunnya kapasitas fisik kerja akibat timbulnya perasaan mengantuk dan lelah, menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan. Sedangkan efek psikososial, adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktivitas kelompok dalam

masyarakat. Pekerjaan malam berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat yang biasanya dilakukan pada siang atau sore hari. Sementara pada saat itu bagi pekerja malam dipergunakan untuk istirahat atau tidur, sehingga tidak dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan tersebut, akibat tersisih dari lingkungan masyarakat. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan (Wartawarga, 2010).

Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 10,670 dan nilai ttabel bernilai 1,985, sehingga thitung > ttabel ($10,670 > 1,985$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Blue Bird Group Medan. Penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari (2013) menyebutkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird Group Medan. Pada uji t diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Blue Bird Group Medan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010:88), mengatakan disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan seperti:

1. Variabel waktu kerja/ *shift* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan. Hal ini ditunjukkan dengan thitung variabel waktu kerja/ shift kerja (X_1) sebesar 2,966 dan nilai ttabel bernilai 1,985, sehingga thitung > ttabel ($2,966 > 1,985$) dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 10,670 dan nilai ttabel bernilai 1,985, sehingga thitung > ttabel ($10,670 > 1,985$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Variabel waktu kerja/ *shift* kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung > Ftabel ($102,973 > 2,70$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1, X_2) berupa waktu kerja/ shift kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran seperti:

1. Pihak manajemen seharusnya memperbaiki sistem waktu kerja/ *shift* kerjanya, perbaikan sistem waktu kerja/ *shift* kerja dapat dilakukan dengan dengan sistem rotasi yang lambat, karena penggunaan sistem rotasi yang lambat dapat mengurangi dampak buruk dari sistem waktu kerja/ *shift* kerja misalnya rotasi dapat dilakukan dalam waktu satu bulan sekali.
2. Pada permasalahan Disiplin Kerja Sebaiknya Pimpinan Kantor lebih tegas kepada para karyawan yang tidak menaati peraturan, seperti peraturan jam masuk kerja, Agar tidak adanya lagi karyawan yang datang terlambat dengan memberikan sanksi tegas secara lisan maupun tertulis karena kehadiran tepat waktu dapat mempengaruhi disiplin pegawai tersebut, dan lebih memperhatikan ketaatan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, apabila terdapat karyawan yang ketahuan melanggar peraturan sebaiknya diberikan sanksi pemotongan gaji. Tindakan tersebut dilakukan agar terciptanya karyawan yang disiplin terhadap peraturan.
3. Pemimpin perusahaan sebaiknya melakukan penilaian kinerja secara periode (Sebulan sekali) dan terencana sehingga dapat di ketahui apa saja yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A. Atika, D. Saraswati, H Chrisna, HAP Nasution, S Pipit Buana (2018). Sukuk Fund Issuance On Sharia Banking Performance In Indonesia. *Int. J. Civ. Eng. Technol* 9 (9), 1531-1544
- Alex S. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Edisi Kelima, Riheka Cipta
- B. Siswanto Sastrohadwiryo, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, Jakarta: PT. Bumi Kasara
- Chrisna, H. (2019). Pengaruh Perilaku Belajar, Pengendalian Diri, Motivasi, Empati, Keterampilan, Dan Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 87-100.
- Daulay, M. T., Elfindri, Sjafrizal, & Sofyardi. (2018). 1. An Empirical Investigation of Business Diversification and Economic Value on Poverty in Batubara Regency, North Sumatera, Indonesia. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 841-859.
- Daulay, M. T., Sanny, A., Rini, E. S., & Sadalia, I. (2018). FACTORS THAT INFLUENCING THE SATISFACTION AND LOYALTY OF SILKAIR INTERNATIONAL FLIGHT SERVICE PASSENGERS AT KUALANAMU AIRPORT, DELI SERDANG, INDONESIA. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)* , 1-10.
- Eva Marsusanti 2015, Pengaruh Shift dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departement Store Kota Sukabumi, *Swabumi*, Vol II No. 1, Maret 2015
- Fadly, Y. (2019). Performa Mahasiswa Akuntansi Dalam Implementasi *English For Specific Purpose (ESP)* Di Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Griver, 2013. *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Handoko, T.H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasan, Iqbal. 2014. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. 2013. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Irja Breba Tarigan, 2011, Pengaruh Waktu Gilir Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada SPBU Pertamina Pasti Pas Jl. Dr. Mansyur No.48 B Medan, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan
- Josling (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Shift Work and Ill-Health The Circadian Learning Centre di Amerika Serikat*
- Kesuma, M. A., Lubis, S., Iskandarini, & Daulay, M. T. (2019). The Influence Of Organizational Restructuring On Employee Performance In The Housing And Residential Areas, North Sumatra Province, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 32-36.
- Komarudin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Kroll, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Group. Cooper dan Play, 2017 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- Luthans, 2016. *Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Edisi Kelima, Riheka Cipta
- Maisyarah, R. (2018). *Analysis of the Determinants Competition Oligopoly Market Telecommunication Industry in Indonesia. KnE Social Sciences*, 760-770.
- Mangkunegara, Anwar P. 2014. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mathis, Robert L, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2016. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat. Nitisemito,
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi *E-Budgeting* Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja keuangan pemerintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Nasution, D. A. D. (2019, August). *The Effect of Implementation Islamic Values and Employee Work Discipline on The Performance of Moslem Religious Employees at Regional Financial Management in the North Sumatera Provincial Government. In International Halal Conference & Exhibition 2019 (IHCE) (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7)*.
- Pramanos Satrio, 2015, Pengaruh Shift kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Transparansi Publik dan Aktivitas Pengendalian Terhadap Akuntabilitas Keuangan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.

- Riggio, R. E. 2016. *Introduction to industrial/ organizational psychology*. (8 th Edition). Jakarta: Salemba Empat.
- Ritonga, M. (2018). Faktor Manajemen Biaya Dan Manajemen Pemasaran Terhadap Pendapatan Melalui Intensitas Produksi Pada Ukm Industri Rumahan Di Kota Binjai. *JUMANT*, 8(2), 68-78.
- Rivai, 2015. *Introduction to industrial/ organizational psychology*. (8 th Edition). Jakarta). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, 2011. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departement Store Kota Sukabumi
- Rusiadi 2013. Metode penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan. Medan : USUPress.
- Rusiadi et al, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sastrohadiwiryono, 2013, Metode Riset Sumber daya Manusia ,graha Ilmu Jakarta
- Sedarmayanti. 2012. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit YKPN.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sudarmanto. 2013. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Stanton,2013. *Keselamatan Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Sudarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju,Bandung
- Sugiyono , 2012 *Manajemen dan Evaluasi Kinerja dan Sumber daya Manusia* Jakarta
- Suma'mur. 2014. *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : CV Sagung Seto.
- Sutrisno (2009) *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta UMJ
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suyadi, Prawirosentono. 2013. *Kebijakan Kinerja Karyawan – Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE
- Tayari, Smith, 2017, *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Triana Megawati Supomo, 2014, Shift Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan, *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, ISSN.2301-8267 Vol. 02, No. 01 Januari 2014.
- Umar, Husein. 2015. *Metode Penelitian untuk Skripsi & Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta
- Wirawan, 2009. *Produktivitas Kerja*Cetakan Pertama. Pustaka jakarta