

**PENGARUH *SHIFT* KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIVISI *LINEHAUL & SHUTTLE WAREHOUSE LAZADA*
CIMANGGIS**

Arien Ramanta Wila, Renny Husniati dan Alnisa Min Fadlillah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Email: arienramanta@upnvj.ac.id, rennyhusniati@upnvj.ac.id dan

alnisaminfadlillah@upnvj.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima : 24 Mei 2021

Diterima dalam bentuk

revisi : 15 Juni 2021

Diterima dalam bentuk

revisi : 20 Juli 2021

Kata kunci:

shift kerja; stres kerja;
kinerja pegawai; dan
generasi millennial.

ABSTRAK

Kinerja yang buruk akan memengaruhi perusahaan dalam memenangkan persaingan dan mencapai tujuannya, terutama saat kondisi pandemic Covid-19 ini. Di masa pandemic ini bisnis dituntut untuk lebih maksimal dengan tetap memerhatikan protocol Kesehatan untuk mencegah semakin luasnya penyebaran virus Covid-19. Tujuan penelitian ini, dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan mengenai pengaruh *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Divisi *Linehaul & Shuttle Warehouse* Lazada Cimanggis baik secara simultan ataupun secara parsial. Menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan pegawai Divisi *Linehaul & Shuttle Warehouse* Lazada Cimanggis sebagai sampel. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara diundi hingga mendapatkan jumlah sesuai dengan rumus Slovin yaitu 80 orang. Pengujian hipotesis yang dilakukan penelitian ini yaitu Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji t dan Uji F menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05). Hasil dari pengujian diperoleh (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *shift* kerja terhadap kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai, (3) dan secara simultan terdapat pengaruh antara variabel *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Abstract:

Poor performance will affect the company in winning the competition and achieving its goals, especially during this Covid-19 pandemic condition. During this pandemic, businesses are required to be more optimal while still paying attention to Health protocols to prevent the spread of the Covid-19 virus. The purpose of this study was to determine and prove the effect of shifts work and work stress on the performance of employees of the Division

Linehaul & Shuttle Lazada Cimanggis Warehouse either simultaneously or partially. Using quantitative research methods conducted with the aim of knowing the effect of shifts work and work stress on employee performance. By using the employees of the Division Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis as a sample. Sample selection was done by drawing lots to get the number according to Slovin's formula, namely 80 people. The hypothesis testing carried out in this study is the Coefficient of Determination Test (R^2), t-test and F-test using a significance level of 5% (0.05). The results of the test obtained (1) there is a positive and significant effect between shifts work on employee performance, (2) there is a positive and significant effect between work stress on employee performance, (3) and simultaneously there is an influence between variables shift work and work stress on employee performance.

Keywords:

work shift; work stress; employee performance; and the millennial generation.

Corresponden author: Arien Ramanta Wila

Email: arienramanta@upnvj.ac.id

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



Pendahuluan

Perusahaan atau organisasi berupaya mencapai keberhasilan dalam tujuannya tentu tidak terlepas dari fungsi penggerak usaha oleh sumber daya manusia guna pemenuhan rasa butuh perusahaan. Satu-satunya sumber daya perusahaan yang memiliki banyak indera dan sumber daya dalam satu waktu yaitu sumber daya manusia, hal ini meliputi keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, sumber daya, juga pekerjaan. Potensi *human capital* yang dimiliki tersebut nantinya memengaruhi upaya organisasi mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan penyelenggaraan usaha yang aktif atas peran yang dimiliki sumber daya manusia. Penggunaan serta pengolahan seluruh informasi menjadi fungsi sumber daya manusia. Titien menyatakan bahwa karyawan adalah penting dalam menghadapi persaingan dan menjaga kelangsungan organisasi (Titien, 2016).

Adanya perkembangan yang semakin maju dan modern pada lingkungan, ekonomi yang tidak pasti, cepatnya terjadi perubahan, globalisasi yang berkembang secara berkala, kebangkitan serta daya saing generasi milenial, telah menjadi titik balik atas motivasi bagi perusahaan untuk mementingkan kinerja perusahaan. Kinerja yang buruk akan memengaruhi perusahaan dalam memenangkan persaingan dan mencapai tujuannya, terutama saat kondisi pandemic Covid-19 ini. Di masa pandemic ini bisnis dituntut untuk lebih maksimal dengan tetap memerhatikan protocol Kesehatan untuk mencegah semakin luasnya penyebaran virus Covid-19. Masalah mengenai kinerja ini juga masih dialami oleh Warehouse Lazada dalam melakukan operasional bisnisnya.

Pengukuran kinerja dari pegawai merupakan hal rutin yang dilakukan pada *Warehouse* Lazada sebagai salah satu instrument untuk memantau pencapaian kerja yang dilakukan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai divisi *Linehaul & Shuttle* Periode semester I 2020

Tahun : 2020	Rata- Rata Nilai	Kete- rangan
Januar i - Juni	82,17	Baik

Sumber: Hasil wawancara dengan Arif Rahman Hakim (31) supervisor divisi line-haul & shuttle, 2020.

Tabel 1 diatas mengindikasikan gambaran belum tercapainya kinerja yang diharapkan oleh supervisor dan perusahaan secara lebih jauh. Perolehan yang baik atas sebuah kinerja, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik pula dari segala sisi. Dari sisi penilaian ini, harapan para supervisor dan manajer para pegawai dapat mencapai tingkat penilaian diatas 90 atau kategori sangat baik. Karena kondisi bisnis *e-commerce* saat ini memiliki persaingan yang sangat ketat dan bertumbuh pesat, maka diharapkan pegawai sebagai sumber daya manusia yang menjalankan operasional bisnis memiliki kemampuan diatas rata-rata atau melampaui kinerja pegawai pesaing. Terutama kondisi pegawai yang ada pada *Warehouse* Lazada ini didominasi oleh generasi millennial yang dimana memiliki keakraban dengan teknologi, tenaga yang besar, motivasi serta semangat yang tinggi juga pola pikir kritis diharapkan untuk bersama-sama membantu Lazada untuk mencapai tujuan.

Warehouse Lazada ini beroperasi 24 jam nonstop dengan pembagian jam kerja/*shift* untuk pegawainya. Kurang lebih 2 bulan lalu, pembagian *shift* dibagi menjadi 3 waktu yaitu pagi hari, sore hari, juga malam hari dengan lama waktu kerja terhitung 8 jam. Pembagian waktu pertama 08.00-16.00, sore 16.00-24.00, juga malam dengan jam kerja 24.00-08.00. Namun beberapa bulan belakangan ini diberlakukan kebijakan baru untuk membagi waktu menjadi 2 *shift*. Dengan masing-masing lama waktu kerja shift yaitu 12 jam. Kebijakan ini diberlakukan dengan tujuan untuk memenuhi target dan kebutuhan Lazada dalam menjalankan event, seperti 11.11, 12.12, harbolnas, ulang tahun Lazada, dan lain-lain. Selain dari sisi jam kerja kebijakan ini menambah jam kerja pegawai, namun dari sisi lainnya kebijakan ini dapat memberatkan pegawai sebagai manusia yang memiliki kapasitas terbatas. Lalu pekerjaan yang terjadi di divisi *Linehaul & Shuttle* berurusan dengan segala hal yang menyangkut barang *sendback* atau barang retur, mulai dari pendataan, distribusi, pengumpulan dan proses menuju divisi sortir. Dalam pelaksanaannya sering terjadi hambatan seperti salah satunya ketidaksesuaian quantity barang dengan data barang *sendback* atau *handover*. Selain itu karna proses yang dilakukan cukup rumit maka sering terjadi beberapa konflik antara divisi *Linehaul & Shuttle* yang berada di *Warehouse* dengan *driver shuttle* yang bertugas, di lain kasus sering juga terjadi argumentasi antara divisi *Linehaul & Shuttle*

dengan divisi sortir dan petugas *Warehouse* lain yang mengirim barang kepada *Warehouse* pusat. Bulan-bulan sibuk dan banyaknya event yang dilakukan Lazada juga membuat tekanan kerja semakin tinggi.

Beberapa penelitian relevan juga dijadikan dasar dalam melakukan penelitian ini. Seperti penelitian yang dilakukan ([Arianto D. & Puspita A. D., 2019](#)), dijelaskan bahwa variabel shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja dan kelelahan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh ([Lestari Y.E., 2020](#)) bahwa shift kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam beberapa kasus, kita dapat melihat dengan jelas dampak sebenarnya dari stres kerja terhadap karyawan dan terhadap kinerja mereka. Stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, namun efeknya akan berbeda-beda sesuai dengan kondisi dan kemampuan beradaptasi masing-masing karyawan. Hasil penelitian ([Wartono, 2017](#)) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat atau positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh ([Wicaksono, 2017](#)) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan dari penulisan penelitian ini, dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan mengenai pengaruh *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Divisi *Linehaul & Shuttle Warehouse* Lazada Cimanggis baik secara simultan ataupun secara parsial.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2020 sampai dengan bulan Januari tahun 2021. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif, sehingga dalam hal data yang diperoleh diungkapkan dengan skala angka atau skor. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert, merupakan skala yang digunakan guna mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social ([Sugiyono, 2016](#)). Variabel akan diukur menggunakan indikator yang dijabarkan dengan pernyataan yang nantinya akan dijawab oleh responden. Populasi dalam penelitian ini mencakup pegawai divisi *Linehaul & Shuttle Warehouse* Lazada Cimanggis sebesar 100 karyawan. Kemudian untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* ([Sugiyono, 2015](#)). Dengan teori pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin*, populasi sebesar 100, dan *margin of error* sebesar 5%, maka sampel yang dihasilkan yaitu 80 responden. Teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu uji deskriptif dan uji inferensial dengan menggunakan SPSS sebagai alat bantu pengujian. Analisis deskriptif merupakan model statistik yang digunakan untuk menganalisis data namun dengan cara menggambarkan data yang terkumpul dengan cara mendeskripsikannya ([Sugiyono, 2019](#)). Peneliti melakukan uji statistik deskriptif dengan melihat rata-rata (mean) pertanyaan dalam kuesioner dan masing-masing variabel. Kemudian, setelah dilakukan analisis deskriptif, dilakukan uji inferensial. Menurut Sugiyono analisis inferensial ini bertujuan untuk menyimpulkan dan mengeneralisasikan kepada populasi ([Sugiyono, 2019](#)). Teknik analisis data statistik

inferensial pada penelitian ini dilakukan dengan 1) Uji Validitas, 2) Uji Reliabilitas, serta melakukan uji hipotesis yang termasuk 1) Uji Koefisien Determinasi, Uji T, dan Uji F (Ghozali, 2016).

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, dalam artian setiap karyawan berhak dipilih menjadi responden. Responden pada penelitian ini yaitu sebesar 80 pegawai divisi *Linehaul & Shuttle Warehouse* Lazada Cimanggis memiliki karakteristik sebagai berikut : 1) menurut jenis kelamin, sampel dengan jenis kelamin perempuan sebesar 7,5% dan laki-laki sebesar 92,5%. 2) menurut usia responden, sampel penelitian sebesar 75% berusia 18-25 tahun, sebesar 18,8% berusia 26-30 tahun, dan sebesar 6,2% berusia 30-40 tahun. 3) menurut lama kerja, sampel sebesar 76,3% telah bekerja antara 1-3 tahun, sebesar 20% telah bekerja selama 4-6 tahun dan 3,7% telah bekerja antara 7-9 tahun.

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Tabel Statistik Deskriptif

	N	Mea n
Kinerja	8	4,537
Pegawai	0	5
Shift	8	4,391
Kerja	0	2
Stres	8	4,421
Kerja	0	1
Valid N	8	
	0	

sumber: peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 2 di atas dari 80 sampel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Dari data pada tabel 2. Simpulan tanggapan kinerja pegawai memperoleh 4,54, berada dalam lingkup kategori “Sangat Setuju” berarti dominasi kinerja pegawai *Warehouse* Lazada Cimanggis sudah cukup baik.
- Selanjutnya dari data pada tabel 2. Simpulan perihal *shift* kerja memperoleh 4,39, berada dalam lingkup kategori “Sangat Setuju” sehingga anggapannya didominasi *shift* kerja *Warehouse* Lazada Cimanggis sudah cukup baik sehingga dapat menyesuaikan keadaan dan kondisi pegawai untuk meningkatkan kinerja.
- Lalu dari data pada tabel 2. Simpulan perihal stres kerja memperoleh 4,42, berada di lingkup kategori “Sangat Setuju” sehingga berarti dominasi stres kerja *Warehouse*

Lazada Cimanggis sudah cukup baik sehingga berdampak sebagai pemacu kinerja karyawan agar semakin menunjukkan peningkatan dan lebih baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Apabila di dalam uji validitas diketahui r hitung $>$ r tabel, hal tersebut menandakan pernyataan pada kuesioner tersebut dikatakan valid atau dapat dilanjutkan. Nilai r tabel di dapat dengan melihat tabel sesuai dengan data yaitu $df = N$ yaitu sebanyak 30, tingkat signifikansi 0,05. Sehingga didapatkan r tabel sebesar 0,361. Sedangkan pada uji reliabilitas instrumen pernyataan dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas berlandaskan dengan rumus *Pearson Product Moment* dan tabel hasil uji reliabilitas dengan dasar pengambilan keputusan *Alpha Cronbach*.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan	Reliabilitas
Shift Kerja				0,975
SF.1	0,5 31	0, 361	Valid	
SF.2	0,9 28	0, 361	Valid	
SF.3	0,9 73	0, 361	Valid	
SF.4	0,9 85	0, 361	Valid	
SF.5	0,9 85	0, 361	Valid	
SF.6	0,9 76	0, 361	Valid	
SF.7	0,9 72			
SF.8	0,9 72			
Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan	Reliabilitas
Stres Kerja				0,946
ST.1	0,8 70	0,361	Valid	
ST.2	0,8 79	0,361	Valid	
ST.3	0,9 71	0,361	Valid	
ST.4	0,9		Valid	

	51	0,361	
ST.5	0,8		Valid
	53	0,361	
ST.6	0,9		Valid
	18	0,361	
ST.7	0,9		Valid
	18	0,361	
ST.8	0,6		Valid
	63	0,361	
ST.9	0,5		
	29		
Variabel	R	R	Keter
	hitung	tabel	angan
Kinerja			Relia
Pegawai			bilitas
			0,608
KP.1	0,8		Valid
	70	0,361	
KP.2	0,8		Valid
	79	0,361	
KP.3	0,9		Valid
	71	0,361	
KP.4	0,9		Valid
	51	0,361	
KP.5	0,8		Valid
	53	0,361	
KP.6	0,9		Valid
	18	0,361	
KP.7	0,9		Valid
	18	0,361	
KP.8	0,6		Valid
	63	0,361	

sumber: peneliti, 2021

Berdasarkan data pada tabel 3. di atas, dapat diketahui bahwa instrumen pernyataan pada variabel *shift* karyawan, stres kerja, dan kinerja pegawai menghasilkan r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dikatakan valid atau bisa dilanjutkan. Kemudian berdasarkan data pada tabel 3. di atas juga, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari standar *Cronbach Alpha* yang disyaratkan, yaitu sebesar 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner bersifat reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini guna mempenjelas baik parsial maupun simultan proporsi Kinerja Pegawai dapat terjelaskan oleh variabel *Shift* Kerja juga Stres Kerja serta mengetahui

adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika R² semakin mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas *shift* kerja dan stres kerja (X) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) semakin besar, begitupun sebaliknya. Berikut merupakan hasil uji R² menggunakan IBM SPSS 22.0 :

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variabel			
Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai			
Model	R Square	Adj. R Square	Std. Error the Estimate
1	,306	,288	2,946
553 ^a			
Variabel			
Shift Kerja terhadap Kinerja Pegawai			
Model	R Square	Adj. R Square	Std. Error the Estimate
1	,249	,239	3,045
499 ^a	49		
Variabel			
Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai			
Model	R Square	Adj. R Square	Std. Error the Estimate
1	,220	,210	3,102
470 ^a	20		

sumber: peneliti, 2021

Pada tabel 4 terlihat secara parsial nilai R² *Shift* Kerja pada Kinerja Pegawai memperoleh 0,249 atau 24,9% sedangkan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai (Y) memperoleh 0,220 atau 22%, berarti secara terpisah variabel *shift* kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 24,9% dan stres kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 22%. Dan untuk secara simultan diperoleh nilai R Square sebesar 0,306 atau 30,6% . Ini berarti variabel bebas yaitu *Shift* Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) bersama memengaruhi Kinerja Pegawai 30,6% dan 69,4%, pengaruh lain diperoleh dengan penjelas variabel lain yang tidak dipakai.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t sebagai pembuktian pengaruh parsial variabel *shift* kerja juga stres kerja atas variabel kinerja pegawai. Dinyatakan memiliki pengaruh jika perolehan t hitung > t tabel bersama nilai signifikansi (α) lebih kecil dari 0,05. Hasilnya:

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,214	,214	,000	8,010	,000
Shift Kerja	,222	,072	,346	3,079	,003
Stres Kerja	,183	,073	,284	2,521	,014

sumber: peneliti, 2021

Mengenai uji t (parsial) variabel *Shift* Kerja menunjukkan t hitung memperoleh 3,079. Sedangkan rumus t tabel ($\alpha/2;n-k-1$) yaitu (0,025;77) memperoleh t tabel 1,99125 sehingga hitung > t tabel. Selanjutnya pengelolaan uji parsial bersama nilai (Sig.) memperoleh 0,003 lebih kecil yang artinya dibawah 0,05 (alpha 5%). Sehingga variabel *shift* kerja secara parsial memengaruhi ke arah positif kinerja pegawai.

Mengenai uji t (parsial) variabel Stres Kerja menunjukkan perolehan t hitung 2,521. Kemudian bersama rumus t tabel ($\alpha/2;n-k-1$) yakni (0,025;77) memperoleh t tabel 1,99125 sehingga t hitung > t tabel. Selanjutnya untuk olahan uji parsial juga menggunakan nilai (Sig.) 0,014 lebih kecil dari alpha 5%. Alhasil simpulan variabel *shift* kerja secara parsial memengaruhi ke arah positif kinerja pegawai.

Kedua simpulan yakni kedua variabel penjelas yang dipakai sama-sama memengaruhi variabel Kinerja Pegawai, terjadi penerimaan atas susunan hipotesis.

Uji Simultan (Uji F)

Lalu tahap uji hipotesis selanjutnya yaitu Uji F. Berperan guna pengujian variabel independent memengaruhi secara simultan variabel terikat dependen. Prosesnya dengan perbandingan F hitung bersama F tabel. Apabila perolehan F hitung > F tabel penerimaan terjadi pada H1 dan begitu sebaliknya. Hasilnya:

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Squares					
R	294,	2	147	1	,
egression	522		,261	6,968	000 ^b
R	668,	7	8,6		
esidual	278	7	79		
T	962,	7			
otal	800	9			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Shift Kerja

sumber: peneliti, 2021

Perhitungan uji simultan yang telah dilakukan menunjukkan hasil yaitu nilai F hitung sebesar 16,968. Sedangkan menggunakan hitungan F tabel (k;n-k) yaitu (2;78) probabilitas 0,05 memperoleh F tabel 3,11, sehingga dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel. Lalu selanjutnya pengujian dengan menerapkan nilai (Sig.) atas output Anova memperoleh Sig. 0,000 lebih kecil dari alpha 5%. Sehingga menunjukkan bahwa variabel *shift* kerja juga stress kerja bersamaan memengaruhi kinerja pegawai, alhasil, simpulannya penerimaan hipotesis.

Sehingga pada penelitian ini, *Shift* Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai. Umumnya pegawai akan menghasilkan kinerja sesuai dengan kondisi dan rangsangan yang diterima dari perusahaan tempat mereka bekerja, baik kategori fisik maupun non fisik. Dalam penelitian ini *shift* kerja dan stres kerja dapat dikategorikan ke dalam non fisik, dimana tentu kualitas dari kedua hal tersebut akan secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, jika seorang pegawai mencapai suatu kesesuaian dengan sistem *shift* yang diterapkan, maka dapat mendorong karyawan tersebut untuk lebih baik dalam performa kerjanya, tanggung jawab, serta mendorong adanya peningkatan kinerja. Begitu juga dengan stres kerja, jika perusahaan dapat mengatur tingkat stres dan pemicu dari stres kerja itu sendiri maka dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja dan mendorong adanya peningkatan kinerja.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang ditulis oleh (Nurbaity S., Rahmadi H., & Fithriani ES, 2019) dengan judul “*Shift* Kerja Dan Stres Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian ini, membuktikan bahwa *shift* kerja dan stres kerja secara simultan memengaruhi kearah positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. Techno Indonesia, perolehan f hitung 62,538 > f hitung 3,119 serta perolehan signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Techno Indonesia dapat meningkatkan kerjanya jika secara bersama-sama meningkatkan kesesuaian *shift* kerja dan stres kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *shift* kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif secara parsial antara *shift* kerja terhadap kinerja pegawai Divisi *Linehaul & Shuttle Warehouse* Lazada Cimanggis. Kemudian pada variabel stres kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Divisi *Linehaul & Shuttle Warehouse* Lazada Cimanggis. Dan pada uji simultan, diketahui *shift* kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Divisi *Linehaul & Shuttle Warehouse* Lazada Cimanggis.

Untuk kenyamanan dan efektifitas kerja para pegawai sebagainya perusahaan menetapkan jadwal *shift* yang teratur dan terjadwal dengan pembagian waktu yang jelas. Pembagian *shift* ini juga diusahakan selalu sama (tentang jam masuk/keluar serta lamanya bekerja) sehingga kehidupan pegawai diluar pekerjaan dapat disesuaikan dengan baik terutama untuk yang sudah berkeluarga.

Perusahaan dan seluruh orang didalamnya juga perlu membangun dan meningkatkan iklim komunikasi yang baik dengan membangun komunikasi menjadi lebih transparan, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada tujuan kinerja tinggi yang diharapkan sehingga memotivasi semangat kerja pegawai walaupun tuntutan tugas tinggi. Terutama pihak manajemen, pemberian waktu untuk mengerjakan tugas/deadline harus dipikirkan secara jauh dengan mempertimbangkan kondisi dan kemampuan dari pegawai.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Dari hasil uji secara simultan, hasil penelitian ini memiliki pengaruh variabel independen kepada variabel dependen sebesar 30,6%. Dengan melihat data tersebut dapat diketahui bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, motivasi, tingkat kepuasan dan lainnya. Karena kondisi dan tuntutan yang ada di perusahaan berbeda-beda maka kemungkinan setiap penelitian akan menghasilkan hasil analisis yang berbeda juga. Diharapkan dengan melakukan pengembangan variabel dapat menambah dan memperluas informasi yang berkaitan dengan hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai terutama pada generasi millennial.

Bibliografi

- Arianto D. & Puspita A. D. (2019). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT M.I. *Journal Of Industrial And Systems Optimization*, 2, 23–28. DOI: <http://dx.doi.org/10.51804/jiso.v2i1.23-28>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari Y.E., dkk. (2020). Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Liku Telaga Gresik. *Jurnal Ekonomi*, 16, 208–230. DOI: <https://doi.org/10.31967/relasi.v16i1.348>
- Nurbaity S., Rahmadi H., & Fithriani ES, . (2019). [Shift Kerja Dan Stres Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan](#). *Jurnal Administrasi Kantor*, 2, 137–150.
- Sugiyono. (2015). [Metode Penelitian Kombinasi \(Mix Methods\)](#). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). [Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D](#). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). [Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D](#). Bandung: Alfabeta.
- Titien. (2016). *Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement*. 1, 114. DOI : [10.21580/pjpp.v1i1.958](https://doi.org/10.21580/pjpp.v1i1.958)
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/jk.v4i2.y2017.p%25p>
- Wicaksono, A. P. (2017). [Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina \(Persero\)](#).