

PENGARUH KERJA SHIFT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS MAHASISWA STEIN YANG BEKERJA DI HOTEL

Verry Cyasmoro
Dosen STEIN, Jakarta

Abstract

This study aims to determine the relationship between shift work and working environment on the productivity of the employees of the Hotel Jakarta. The type of research is explanatory, with data collection through a questionnaire. The total sample of 90 respondents drawn by random sampling technique. While analysis of the data using qualitative and quantitative way by hypothesis testing with statistical tests, among others, product moment correlation test, T-test and the coefficient of determination. The conclusions drawn that the policy shift work system and work environment positive impact on the productivity of employees working at the hotel in Jakarta. It is therefore suggested that the policy shift working system and the work environment can be improved so that the hotel employee productivity continues to increase.

Key Words : Environment, Workig Shift,Productivity, Environment, Productivity

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Manusia merupakan sumber daya organisasional yang berharga untuk mencapai kinerja tinggi secara berkelanjutan dalam menghadapi persaingan dalam lingkungan yang kompetitif di abad 21 ini. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu dari istilah yang digunakan untuk menjelaskan keanekaragaman aktivitas-aktivitas yang terlibat di dalam penarikan, pengembangan dan mempertahankan tenaga kerja organisasional yang berbakat dan bersemangat, hal tersebut melibatkan tanggung jawab manajerial yang bukan hanya sekedar melakukan *staffing* dalam organisasi melainkan dengan tenaga kerja yang handal dan juga untuk memastikan bahwa potensi kinerja mereka akan terwujud sepenuhnya.

Secara umum kerja shift tersebut menggunakan pembagian yang terdiri dari : shift pagi, shift siang dan shift malam, yang mungkin ada juga perusahaan yang menggunakan sistem kerja shift lebih dari tiga giliran jam

kerja. Pentingnya sistem kerja shift bagi perusahaan adalah untuk memenuhi permintaan atas produk atau jasa kepada konsumen serta bertujuan memperoleh keuntungan atau profitabilitas maksimal bagi perusahaan. Keuntungan tersebut bukan saja untuk perusahaan melainkan bisa untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti meningkatkan gaji, tunjangan, insentif ataupun sarana dan prasarana guna memelihara lingkungan kerja agar lebih optimal. Lingkungan kerja pada sistem kerja shift sangat berpengaruh besar bagi terciptanya keadaan pekerja dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi fisik dan non fisik yang ada di dalam perusahaan. Pada tempat karyawan tersebut bekerja, kondisi fisik ini menyangkut seperti mesin, peralatan pekerjaan, ventilasi udara, penerangan. Sedangkan kondisi non fisik lingkungan kerja meliputi:

1. Salah paham dengan rekan kerja, dimana kondisi ini bersifat hubungan Horisontal.

2. Salah ucap antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya, di mana kondisi bersifat Vertikal.

Kedua faktor lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik di atas memberikan suatu faktor pendukung dalam menjalankan sistem kerja shift bagi pekerja, terutama tentang penjadualan rotasi kerja, kebersihan tempat yang akan digunakan oleh rekan kerja serta komunikasi antar rekan kerja atau dengan atasan. Jika hal tersebut berjalan dan terkontrol dengan baik maka dapat mendukung tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Produktivitas kerja sesungguhnya menggambarkan seberapa dekat kita memahami dalam suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran (*output*) dengan besarnya masukan (*input*), dua aspek penting dari produktivitas adalah efisiensi dan efektivitas. Efektivitas dan efisiensi berarti terdapat peningkatan hasil yang diperoleh antara rasio output dan input karena secara umum produktivitas adalah perbandingan antara rasio output dan input. Penggunaan rasio melibatkan aspek karyawan (kualitas, kuantitas, kepemimpinan serta pengaruhnya) (Cahyono, 1996).

B. PERUMUSAN MASALAH

Menurut Swastha (1997 : 296), masalah adalah kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Dan suatu masalah akan muncul jika terdapat perbedaan antara kenyataan dan pelaksanaan yang diharapkan. pada shift kerja yang menunjukkan perbedaan pelayanan antara shift pagi, shift sore dengan shift malam. Meskipun jumlah karyawan dan pemakaian jam kerja sama untuk kerja shift.

Hal ini berbeda dengan hasil shift pagi maupun siang yang hasilnya tetap. Dengan demikian belum ada efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pelayanan. Apakah sistem

kerja shift sangat mempengaruhi produktivitas dan dimungkinkan juga faktor lingkungan kerja, baik fisik dan non fisik mempengaruhi produktivitas karyawan, berangkat dari pemikiran di atas permasalahan yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kerja shift terhadap produktivitas kerja Mahasiswa STEIN yang bekerja di Hotel ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Mahasiswa STEIN yang bekerja di Hotel ?
3. Bagaimana pengaruh kerja shift dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Mahasiswa STEIN yang bekerja di Hotel ?

C. TUJUAN

Sebelum melakukan penelitian maka harus ditentukan lebih dahulu tujuan dari penelitian tersebut. Hal ini dimaksudkan agar penelitian nantinya benar-benar dimanfaatkan dalam arti sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kerja shift terhadap produktivitas kerja Mahasiswa STEIN yang bekerja di hotel ?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Mahasiswa STEIN yang bekerja di hotel ?
3. Untuk mengetahui pengaruh kerja shift dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Mahasiswa STEIN yang bekerja di hotel ?

II. TINJAUAN TEORI

A. Kerja Shift

Sistem kerja shift adalah strategi penjadualan jam kerja secara bergiliran, penerapan kelompok-kelompok kerja di bagi menjadi dua, tiga atau lebih jadwal jam kerja dalam periode waktu 24 jam. Banyak sekali perusahaan perhotelan menggunakan sistem kerja shift, untuk

menghasilkan pelayanan sesuai target yang diinginkan.

Menurut pendapat Zadeek, Jackson dan Sominer seperti yang dikutip oleh (Jewel 1998) menyatakan :

"Faktor penting dalam reaksi terhadap kerja shift adalah kemampuan menyesuaikan tuntutan kerja shift tersebut."

Pengertian tuntutan kerja adalah target yang ditetapkan oleh hotel, hal ini merupakan faktor utama dalam sistem kerja shift, tanpa membutuhkan produksi yang besar, perusahaan tidak menggunakan sistem kerja shift (bergilir), tetapi sistem kerja reguler. Arti pentingnya sistem kerja shift (bergilir) yang diterapkan bertujuan meningkatkan pelayanan yang dihasilkan secara maksimal..

Setiap pekerja mempunyai kecenderungan pada kondisi lingkungan kerja non fisik yang mempunyai dampak hubungan sesama pekerja. Lain halnya pendapat (Manalviya dan Gensh, 1976) yang mengatakan bahwa "Menggunakan teknik shift rotasi ini untuk membandingkan performa pekerja shift siang dan malam, karena rotasi shift didesain untuk mengulang beberapa masalah yang mengiringi kerja shift."

Menurut Dunham, seperti dikutip dalam (Jewel, 1998) mengatakan bahwa "kalau banyak efek-efek negatif kerja shift berakar dari fakta kalau hal tersebut mengganggu *ritme* atau *siklus* yang mengatur kehidupan normal". Dari pendapat teori di atas dapat dipetik satu kesimpulan bahwa dampak dari kerja shift tidak baik bagi tubuh manusia khususnya pada shift malam. Misalnya ritme biologis kesehatan manusia dan aktivitas ritme sosial keluarga mereka, karena hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka yang menjalankan kerja shift khususnya pada shift malam.

B. Lingkungan Kerja

Untuk membahas lingkungan kerja, hal pertama yang perlu kita perhatikan adalah arti daripada lingkungan kerja itu sendiri yaitu : "Keadaan di sekitar pekerja sewaktu ia melakukan pekerjaannya dan keadaan ini mempengaruhi kesejahteraannya oleh karena daya gunanya sebagai yang menghasilkan sesuatu" (J.L Wetik, 1979). Wetik dalam hal ini menyebutkan bahwa "lingkungan kerja itu mempunyai pengaruh yang besar terhadap tenaga kerja dalam menghasilkan sesuatu, menghasilkan sesuatu disini dalam arti produktif. Jadi lingkungan kerja akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Hal lain dikatakan Kartono (1979) bahwa lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi fisik dan psikologis yang ada dalam perusahaan, dimana karyawan tersebut bekerja, kondisi material menyangkut ventilasi, udara yang lembab, kurang penerangan, sedangkan kondisi psikologis meliputi, salah ucap rekan kerja, salah interpretasi, salah sugesti karena dipaksakan".

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan kondisi yang ada pada tempat dimana para pekerja melaksanakan tugasnya yang dapat berpengaruh dalam mempermudah ataupun mempersulit keadaan lingkungan kerja dapat berupa fisik dan non fisik seperti pendapat Kartono di atas. Faktor non fisik bersifat tak berwujud, lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dimana dengan menciptakan kondisi kerja non fisik yang menyenangkan, seperti : sistem pengawasan yang baik, pemberian ucapan balik, pemberian wewenang yang sesuai dengan tanggung jawab, untuk kerjasama yang harmonis dengan teman sejawat. Karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja dan akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan hubungan atasan dan bawahan yang

bersifat vertikal dalam kebebasan beraspirasi, ataupun pemberian jaminan sosial yang baik akan memotivasi para pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Sedangkan menurut Ahyari (1986) memandang lingkungan kerja dalam beberapa aspek sebagai berikut : "Secara umum lingkungan kerja dalam suatu perusahaan ini merupakan lingkungan kerja dimana para karyawan tersebut melakukan tugas sehari-hari, namun demikian untuk memperjelas masalah itu akan dibagi menjadi beberapa bagian dan aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa bagian tersebut adalah lingkungan kerja dibagi dalam dua hal yakni:

- a) Faktor fisik yaitu diantaranya : penerangan, suhu, kebisingan, alat kerja dan kebersihan.
- b) Non fisik yaitu diantaranya dibagi menjadi dua definisi yaitu faktor lingkungan psikososial yang meliputi sikap karyawan terhadap kebutuhan dan juga hal-hal yang berhubungan dengan sosial antar karyawan yang sederajat ataupun antar karyawan dengan atasan (Sukemi, dkk 2004). Jadi dari hal di atas mempunyai kesamaan dari yang dikemukakan sebelumnya, bahwa pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar baik fisik maupun non fisik. Hal ini merupakan faktor penunjang meningkatnya produktivitas pekerja.

C. Produktivitas

Pengertian produktivitas secara umum adalah suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran (*output*) dengan besarnya masukan (*input*). Menurut Ravianto (1986) mengatakan produktivitas merupakan pembagian nilai dari *output* produksi terhadap biaya *input* produksi. Rendahnya *output* karena banyaknya

produk yang tidak sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan mengakibatkan produktivitas menjadi rendah dan produktivitas dapat ditingkatkan dengan cara menurunkan *input* dan meningkatkan *output* serta peningkatan produktivitas yang terbaik yaitu meningkatnya *output* jauh lebih besar dibandingkan meningkatnya *input*. Hal lain menurut Blunchor dan E Kapustin mengemukakan teorinya seperti yang dikutip oleh Sondang (2002) yaitu : "Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan kemampuan efisien."

Dari pendapat kedua teori di atas seperti yang dikatakan Ravianto lebih berorientasi pada produktivitas hasil dimana perhitungan produktivitas lebih berorientasi hasil produksi, perhitungan produktivitas lebih ditekankan pada meningkatkan nilai *output* yang besar daripada nilai *input*; berbeda dengan Sondang yang pendapatnya lebih berorientasi pada penggunaan sumber konversi seperti peralatan dan sumber daya manusia yang digunakan secara efektif dan efisien. Hal ini menyangkut pada lingkungan kerja fisik. Jadi pengertiannya membuat setiap perusahaan sebagian dari kebijakan yang diambil dan membolehkan setiap pekerja untuk memiliki peran dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Cardoso (1995) yang mengatakan dimensi kerja yang memuat dan mengidentifikasi dimensi produktivitas kerja sebagai berikut:

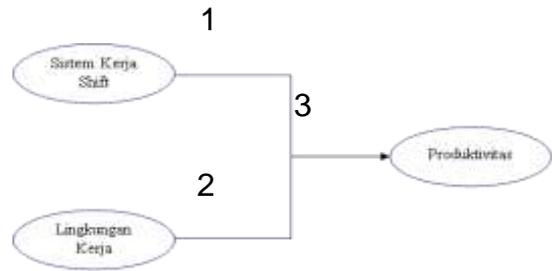
- a) *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode tertentu.
- b) *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan pada keserasian dan kesiapannya.

- c) *Job knowledge*, luasnya pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilannya.
- d) *Creativeness*, keaslian gagasan yang muncul dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- e) *Corporation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f) *Dependability*, kesadaran dan hasrat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g) *Initiative*, Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru, dan dalam memperbesar tanggung jawab.
- h) *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

D. HIPOTESIS

Hipotesis menurut Arikunto (2002) merupakan kesimpulan yang masih harus diuji kebenarannya, hipotesis merupakan jawaban sementara

terhadap masalah yang akan diajukan peneliti. hipotesis dalam penelitian ini antara lain :



Gambar 2.1. Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh sistem kerja shift terhadap produktivitas kerja Mahasiswa STEIN yang bekerja di Hotel
2. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Mahasiswa STEIN yang bekerja di Hotel
3. Diduga terdapat pengaruh sistem kerja shift dan lingkungan kerja, terhadap produktivitas kerja Mahasiswa STEIN yang bekerja di hotel

Tabel 2.1 Matrik Konsep, Variabel, Indikator dan Item Pertanyaan

Konsep	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Sistem kerja shift	Kerja shift	a) Persepsi tentang sistem kerja shift b) Performa pada shift pagi c) Performa pada shift siang d) Performa pada shift malam e) Dampak pada keluarga pekerja shift f) Kebijakan pada shift rotasi g) Dampak kesehatan pekerja pada kerja shift	<ul style="list-style-type: none"> • Persepsi responden mengenai sistem kerja shift • Persepsi responden mengenai performa pada shift pagi • Persepsi responden mengenai performa pada shift siang • Persepsi responden mengenai performa shift malam • Persepsi responden mengenai dampak pada keluarga pekerja shift • Persepsi responden mengenai kebijakan pada shift rotasi • Persepsi responden mengenai dampak kesehatan pekerja hotel pada kerja shift
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja fisik	a) Kebisingan b) Ventilasi udara c) Peralatan kerja d) Kebersihan tempat e) Penerangan tempat kerja f) Suhu ruang kerja g) Pengaruh debu ruang kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Persepsi responden mengenai kebisingan • Persepsi responden mengenai ventilasi udara • Persepsi responden mengenai peralatan kerja • Persepsi responden mengenai kebersihan tempat kerja • Persepsi responden mengenai penerangan sinar matahari • Persepsi responden mengenai penerangan bolam lampu • Persepsi responden mengenai suhu ruang kerja • Persepsi responden mengenai pengaruh debu ruang kerja

Konsep	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
	Lingkungan kerja non fisik	a) Hubungan vertikal dan horisontal b) Sistem pengawasan pekerjaan c) Tingkat kesulitan dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Persepsi responden mengenai hubungan vertikal dan horisontal • Persepsi responden mengenai sistem pengawasan pekerjaan • Persepsi responden mengenai tingkat kesulitan menjalankan pekerjaan
Produktivitas	Produktivitas Kerja	a) Kuantitas hasil kerja b) Kualitas hasil kerja c) Kemampuan penyelesaian pekerjaan d) Target yang harus dicapai e) Tanggung jawab penyelesaian pekerjaan f) Keterampilan dan penguasaan pekerjaan g) Kerjasama dengan sesama karyawan h) komplain yang dihasilkan i) Batas waktu menyelesaikan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Persepsi responden mengenai kuantitas hasil kerja pada karyawan hotel • Persepsi responden mengenai kualitas hasil kerja pada karyawan hotel • Persepsi responden mengenai kemampuan penyelesaian pada pekerjaan hotel • Persepsi responden mengenai target yang harus dicapai oleh karyawan hotel • Persepsi responden mengenai batas waktu penyelesaian pekerjaan • Persepsi responden mengenai komplain • Persepsi responden mengenai tanggung jawab penyelesaian • Persepsi responden tentang keterampilan dan penguasaan pekerjaan • Persepsi responden tentang kerjasama dengan sesama karyawan

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah berisi tentang Mahasiswa STEIN yang berjumlah 360 orang bekerja di Hotel Budget Jakarta. Sedangkan jumlah populasi dari bagian Operasional dan Front Office adalah berjumlah 360 orang dalam kelompok kerja, maka untuk penentuan sampel populasi diambil 25 % dengan demikian jika jumlah populasi 360 orang, maka diambil sebanyak 90 orang. Dapat dilihat dalam tabel 1.5. sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jumlah Sampel Mahasiswa

Sub Bagian	Jumlah Sampel	Shift pagi	Shift siang	Shift malam	Proporsi sampel
Housekeeping	30	10	10	10	32, %
F&B	45	15	15	15	48, %
Frontliner	15	5	5	5	20%
Jumlah	90	30	30	30	100%

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Accidental sampling* yaitu suatu model pengambilan sampel dimana setiap anggota secara acak dipilih menjadi

anggota sampel sesuai stratifikasi penelitian. (Arikunto: 2002)

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

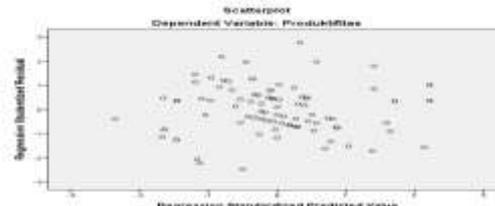
A. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3.1 Multikolinieritas.

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kerja Shift	.918	1.090
	Lingkungan Kerja	.918	1.090

a. Dependent Variable: Produktifitas

Menggunakan besaran *tolerance* (a) dan *variance inflation factor* (VIF) jika menggunakan $\alpha/\text{tolerance} = 10\%$ atau 0.10 maka $VIF = 10$. Dari hasil output $VIF_{\text{hitung}} = 1.090 < VIF = 10$ dan semua tolerance variabel bebas $0.918 = 91.8\%$ diatas 10%, dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 3.2 Heteroskedastisitas.

Dari hasil output gambar scatterplot, didapat titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dapat disimpulkan variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

Tabel 3.3 Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Predicted Value
N		90
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.00000000
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.678
Asymp. Sig. (2-tailed)		.748

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.748 lebih dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 3.4 Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Kerja Shift	Between Groups	(Combined)	451.992	14	32.285	3.256	.000
		Linearity	182.841	1	182.841	18.441	.000
		Deviation from Linearity	269.151	13	20.704	2.088	.025
	Within Groups	743.608	75	9.915			
	Total	1195.600	89				
Produktivitas * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	515.979	17	30.352	3.215	.000
		Linearity	229.925	1	229.925	24.359	.000
		Deviation from Linearity	286.053	16	17.878	1.894	.035
	Within Groups	679.621	72	9.439			
	Total	1195.600	89				

Dari hasil output di atas, nilai signifikan linearity kerja shift (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) masing-masing bernilai < 0.05, artinya variabel kerja shift dan lingkungan kerja masing-masing memiliki hubungan yang linier terhadap produktifitas.

B. Uji Regresi Berganda

Tabel 3.5 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.918	3.166		2.817	.006
	Kerja Shift	.339	.112	.289	3.021	.003
	Lingkungan Kerja	.286	.077	.356	3.717	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas

Dengan demikian, persamaan regresi berganda diperoleh:

$$\hat{Y} = 8.918 + 0.339X_1 + 0.286X_2$$

Tabel 3.6 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.918	3.166		2.817	.006
	Kerja Shift	.339	.112	.289	3.021	.003
	Lingkungan Kerja	.286	.077	.356	3.717	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas

Berdasarkan hasil output diatas:

- Variabel X_1 (kerja shift) $t_{hitung} = 3.021$, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.021 > 1.987$) yang secara statistik, variabel X_1 (kerja shift) mempengaruhi variabel Y (produktivitas) atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kerja shift dengan produktivitas.
- Variabel X_2 (lingkungan kerja) $t_{hitung} = 3.717$, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.717 > 1.987$) yang secara statistik, variabel X_2 (lingkungan kerja) mempengaruhi variabel Y (produktivitas) atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas.

Tabel 3.7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.812	2	160.906	16.007	.000 ^b
	Residual	873.888	87	10.045		
	Total	1195.600	89			

a. Dependent Variable: Produktifitas

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

nilai F pada contoh di atas adalah 16.007. Nilai ini adalah nilai F_{hitung} . Apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, dan sebaliknya. Begitu juga dengan taraf signifikannya.

V. Kesimpulan

Dari hasil kesimpulan analisis dan pengujian yang diperoleh dari penelitian dilapangan, peneliti mengambil kesimpulan mengenai pengaruh kerja shift (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y) mahasiswa STEIN yang bekerja di hotel di Jakarta.

1. Sistem Kerja Shift pada mahasiswa STEIN yang bekerja di hotel di Jakarta bisa dikatakan baik karena 50% menyatakan baik dan 44,4% menyatakan sangat Baik, yang berarti bahwa sisten kerja shift yang diterapkan sudah baik. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS terdapat pengaruh positif antara kerja shift (X_1) terhadap Produktivitas (Y), hal ini dibuktikan dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,519 (lihat lampiran) nilai koefisien determinasi kerja shift (X_1) sebesar 27% dan koefisien regresi kerja Shift (X_1) bernilai positif sebesar 0,339 dan t_{hitung} (3,021) > t_{tabel} (1,987).
2. Lingkungan Kerja pada penelitian ini sebagian besar sudah baik karena 63 responden atau 70% menyatakan baik, namun pada lingkungan kerja non fisik yaitu antara bawahan dengan atasan pada shift malam perlu diperhatikan. Berdasarkan hasil Perhitungan SPSS ada pengaruh positif antara lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas(Y), hal ini dibuktikan dari koefisien korelasi sebesar 0,436, nilai koefisien determinasi lingkungan kerja sebesar 19% koefisien regresi lingkungan kerja

(X_2) bernilai positif sebesar 0,286 dan t_{hitung} (3,717) > t_{tabel} (1,987).

3. Terdapat Pengaruh antara kerja Shift dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas sangat positif, namun hal yang diperhatikan dalam penyelesaian target pekerjaan Shift malam, Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ada pengaruh positif antara kerja Shift (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Produktivitas (Y). Hal tersebut dibuktikan dari koefisien korelasi 0,519, koefisien determinasi 27% dan F_{hitung} (16,007) > F_{tabel} (3,10) .
4. Jika dilihat dan dibandingkan variabel lingkungan kerja (X_2) lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas (Y), Hal ini dapat dibuktikan dari hasil SPSS dimana hasil regresi secara simultan atau bersama- sama menunjukkan t_{hitung} lingkungan kerja (3,717) > t_{hitung} Kerja Shift (3,021) dan hasil regresi secara parsial nilai koefisien determinasi kerja shift (17%) dan koefisien determinasi lingkungan kerja sebesar yakni (19%).

SARAN

Dalam penelitian ini penulis memberikan point entry bahwa masukan yang didapat diharapkan dapat memberikan perbaikan dan referensi untuk penerapan system manajemen kerja shift diperusahaan khusus diperhotelan, berikut saran saran antara lain :

1. Perlu adanya perhatian khusus dari manajemen terhadap pekerja shift malam guna meningkatkan produktivitas, serta perusahaan diharapkan dapat memberikan fasilitas yang menunjang lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik.
2. Fasilitas pekerjaan dalam kerja shift perlu ditambah guna meningkatkan produktivitas pekerja, fasilitas seperti

memberikan suplemen vitamin bagi pekerja shift malam supaya kesehatan pekerja bisa terjaga baik.

3. Perlu adanya Standar Operational yang memberikan dampak pada pekerja baik kualitas dan kuantitas pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1986. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. BPFE : Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian*. Bina Angkasa : Jakarta.
- Cardoso E., Faustino, Drs. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset : Yogyakarta.
- Cahyono, Tri, Bambang, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perpustakaan Nasional: Jakarta.
- Kartono, K. 1979. *Teori Kepribadian*. Bandung : ALUMNI.
- L.N. Jewel. 1998 *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*. Arcan : Jakarta.
- Manalviya, Gensh. 1976. *Psikologi Industri*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Pengukuran*, PT. Binaman teknik Aksara: Jakarta
- Sondang, P. Siagian. Prof. Dr. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Sukemi L. Sri, Jacob H. dan Koesjono. 1994. *Hubungan Ketenagakerjaan*. Modul UT. Karunia: Jakarta.
- Wetik, J.L. 1986. *Introduction Work Study*. Revised Edition. Jenewa: ILO.