

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Shift Kerja

a. Pengertian shift kerja

Menurut Sumal'mur (2014), *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Dalam satu hari kerja, pekerja yang bekerja dengan sistem *shift* harus bekerja pada waktu tertentu, misalnya *shift* pagi, malam. *Shift* kerja berbeda dengan hari kerja biasa pekerjaan dilakukan secara rutin pada waktu yang telah di tentukan, sedangkan *shift* dapat dilakukan berkali-kali untuk memenuhi jadwal 24 jam. Biasanya, perusahaan yang beroperasi terus menerus menerapkan aturan jam kerja ini.

Menurut Kuswadji (dalam Revalicha & Sami'an, 2014) *shift* kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau sebagai tambahan kerja siang hari, sebagaimana yang biasa dilakukan. Definisi yang lebih operasional dari *shift* kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen, pekerjaan yang jam kerjanya tidak biasa atau pekerjaan yang jamnya selalu berubah dan juga tidak teratur. Sementara itu, Suma'mur (dalam Supomo, 2014)

mengatakan bahwa *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Di sisi lain menurut Suma'mur dalam Juliawati (2020:116) mengatakan bahwa 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 30 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. Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa shift kerja adalah sebuah sistem kerja bergilir. Shift kerja diperlukan karena adanya proses produksi yang harus berjalan selama 24 jam terus menerus tanpa berhenti. Pekerjaan yang memerlukan proses produksi terus menerus antara lain berkaitan dengan fungsi pelayanan umum, misalnya rumah sakit, instansi yang bergerak dibidang jasa, keamanan/polisi, hotel dan yang berkaitan dengan beberapa industri.

b. Faktor-faktor *Shift* Kerja

Menurut Sugiyono et al (2018:132) menjelaskan bahwa pembagian atau pengaturan *shift* kerja dapat dilakukan sebaik dan seoptimal mungkin untuk memperoleh waktu dan jadwal yang tidak berdampak buruk bagi Kesehatan. Berikut faktor-faktor *shift* kerja antara lain :

1. Kebutuhan operasi 24 jam.

Menggunakan system *shift* kerja juga harus menyesuaikan dengan kebutuhan operasi dan kepentingan Perusahaan atau instansi.

2. Perlunya *shift* malam permanen

Bagi beberapa karyawan, menjalani *shift* malam secara permanen tidak memungkinkan untuk dilakukan. Maka perlu dilakukan perekrutan banyak staf untuk bergantian bekerja pada *shift* malam.

3. Arah rotasi *shift*.

Pendapat medis memberikan rekomendasi terhadap pola rotasi kedepan atau urutan pagi, sore dan malam dari pada melakukan rotasi terbalik, hal ini, dikarenakan penyesuaian terhadap jam biologis manusi.

4. Panjangnya periode rotasi.

Jumlah hari untuk pergantian *shift* menurut para medis

sebaliknya dilakukan pola rotasi cepat contohnya rotasi *shift* dilakukan setiap 2-3 hari sekali.

5. Waktu dimulainya *shift* pagi.

Shift pagi hari berdampak pada tidur yang lebih pendek serta kelelahan yang lebih besar. Maka pertimbangan waktu dimulainya *shift* pagi perlu diperhatikan terutama berkaitan dengan ketersediaan transportasi yang akan digunakan karyawan.

6. Hari libur.

Dalam jadwal *shift*, hari libur rutin memungkinkan karyawan untuk merencanakan kegiatan social dan berwisata. Dengan demikian, maka dapat memulihkan kejenuhan setelah melakukan aktivitas kerja *shift*.

c. Indikator *Shift* Kerja

Menurut Occupational Safety and Health Branch dalam Juliawati (2020:116) indikator sistem *shift* kerja antara lain:

1. Durasi *shift*

yaitu secara umum panjang *shift* adalah 8 jam, tetapi ada pula yang berkisar dari 6 sampai 12 jam. Kelelahan dari adanya jam kerja yang lama mungkin memiliki efek yang dapat merugikan kesehatan. Beban fisik dan mental perlu dipertimbangkan dalam pengaturan panjang *shift* kerja.

2. Jumlah pekerja atau tim

yaitu banyaknya pekerja atau kelompok kerja tiap *shift*.

3. Kecepatan rotasi

Kecepatan rotasi atau jumlah hari yang diperlukan untuk pertukaran *shift*. Pertukaran *shift* dapat berjalan dengan cepat (yaitu 1, 2, atau 3 hari), sedang (yaitu setiap seminggu sekali), dan lambat (yaitu setiap 37 15, 20, atau 30 hari). Faktor ini mempengaruhi jumlah shift malam dan hari libur.

4. Arah rotasi *shift*

dimana rotasi *shift* dapat dilakukan dengan system searah jarum jam (yaitu pagi, sore, malam) atau berlawanan arah jarum jam (yaitu sore, pagi, malam) dengan durasi yang berbeda antar *shift*. Rotasi searah jarum jam disebut juga dengan phase delay atau rotasi kedepan. Rotasi yang berlawanan arah jarum jam disebut dengan phase advance atau rotasi mundur. Macam-macam bentuk rotasi diatas memiliki dampak yang berbeda terhadap penyesuaian ritme sirkadian.

5. Waktu istirahat

jam istirahat bagi karyawan untuk bersantai dan memulihkan dari sela-sela jam kerja.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Tarwaka dalam Sarifah (2019:3), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Everly dan Girdano dalam Hsb & Fitriyanti (2020:47) beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Disisi lain Nadiaty et al (2019:386) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Singkatnya, istilah beban kerja umumnya mengacu pada kuantitas pekerjaan fisik dan kognitif yang dapat dilakukan pekerja tanpa membahayakan kesehatan dan keselamatan mereka sendiri atau orang lain, namun tetap efisien (Camara et al., 2019:929).

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaannya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Beban Kerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan

prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), menjelaskan bahwa dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan pada masing-masing pekerjaannya. Misalnya, meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan, memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan

pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Suatau perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan Dimana pekerjaan tersebut bisa dilaksanakan hanya dalam waktu setengah hari. Waktu yang tersisa setelah pekerjaan usai tidak dipergunakan sebaik-baiknya karena kurangnya perhatian akan beban kerja karyawan.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lainnya.

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai perbandingan antara input dari setiap karyawan dengan output yang dari perusahaan. Jika input yang diperoleh lebih dari outputnya, maka produktivitas tinggi dan akan menguntungkan perusahaan, begitu juga sebaliknya (Murdopo,2014:109). Menurut Sutrisno dalam Hsb & Fitriyanti (2020:46) menyatakan bahwa produktivitas secara

umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Nangoy (2020) Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan.

Menurut Hasibuan dalam Setyorini et al., (2018:4) mengatakan bahwa pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain yaitu hasil dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produktif yang dipergunakan (input).
2. Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial yakni: investasi, termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang/sekelompok orang dalam sebuah organisasi guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Apabila produktivitas kerja pegawai tinggi maka pegawai akan mampu menunjukkan hasil kerja dengan jumlah yang besar. Begitupun sebaliknya, jika produktivitas kerja pegawai rendah maka pegawai tidak akan mampu menghasilkan hasil produksi sesuai target yang telah ditentukan oleh organisasi.

b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam Jumanoro et al (2019:108) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Sikap etika kerja, seperti halnya kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*).

Ini mengacu pada sikap dan perilaku karyawan terkait dengan etika profesional dan fleksibilitas dalam bekerja. Misalnya, kesediaan untuk bekerja dalam jadwal shift yang berbeda menunjukkan komitmen dan

tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kebutuhan organisasi. Sikap etika kerja juga mencakup kejujuran, dedikasi, dan integritas dalam melaksanakan tugas.

2. Tingkat keterampilan

Ini mengukur seberapa baik keterampilan dan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Keterampilan ini bisa mencakup pengetahuan teknis, kemampuan analitis, keahlian interpersonal, dan keterampilan lain yang relevan dengan pekerjaan mereka. Tingkat keterampilan yang tinggi biasanya berhubungan dengan hasil kerja yang lebih baik dan efisien.

3. Pimpinan organisasi

Pimpinan organisasi merujuk pada kemampuan dan efektivitas pemimpin dalam mengelola dan memotivasi tim. Pimpinan yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja melalui pengambilan keputusan yang bijaksana, pemberian arahan yang jelas, serta kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan.

4. Manajemen produktivitas

Ini mencakup strategi dan praktik yang diterapkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di suatu organisasi. Manajemen produktivitas melibatkan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya untuk memastikan bahwa output yang dihasilkan adalah optimal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

5. Efisiensi tenaga kerja

Efisiensi tenaga kerja mengukur sejauh mana tenaga kerja memanfaatkan waktu dan sumber daya mereka untuk menghasilkan output yang diinginkan. Ini mencakup bagaimana pekerjaan dilakukan dengan meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya, serta mencapai hasil maksimal dengan upaya yang minimal.

6. Kewiraswastaan

Kewiraswastaan (entrepreneurship) mengacu pada kemampuan seseorang untuk menciptakan, mengembangkan, dan mengelola usaha atau proyek baru. Ini termasuk inovasi, pengambilan risiko, dan keterampilan dalam mengidentifikasi peluang pasar. Dalam konteks produktivitas kerja, kewiraswastaan dapat mempengaruhi bagaimana individu atau tim mencari cara baru untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi.

Selanjutnya menurut Jumanthoro et al (2019:108) faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi, motivasi kerja, beban kerja dan pelatihan:

1. Kompetensi

Kemampuan yang dilandasi pengetahuan. Keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki seorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

2. Motivasi kerja

Faktor-faktor yang mendorong seseorang secara sadar untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan dari seseorang

tersebut.

3. Beban kerja

Tugas-tugas pekerjaan untuk diselesaikan dengan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja sesuai dengan waktu yang telah disediakan.

4. Pelatihan

Suatu usaha dilakukan untuk meningkatkan penguasaan seseorang dalam hal pengetahuan, ketrampilan, dan sikap/perilaku dari orang tersebut.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di sebuah organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga akan mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Selain itu menurut Desler dalam Murdopo (2014:110) mengemukakan bahwa beberapa faktor indikator dari produktivitas kerja antara lain :

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan yang menyangkut mutu. Seorang karyawan dituntut untuk memperhatikan kualitas dalam pelaksanaan tugas dan kewenangannya.

2. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan yang menyangkut pencapaian target dan hasil kerja yang sesuai dengan rencana perusahaan. Rasio kuantitas karyawan harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dapat diseimbangkan dengan adanya tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Pengetahuan akan orientasi waktu dapat memberikan wawasan ke perusahaan dalam pentingnya tenggang waktu, apakah perencanaan jangka panjang dan dipraktekkan secara meluas, pentingnya pengawasan kerja dan apakah dalam pekerjaan itu telah sesuai dengan waktu standar yang telah ditentukan lebih cepat atau malah lebih lambat.

4. Semangat kerja

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi.

5. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik dapat diukur dalam wujud pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang

ditentukan, menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan, melaksanakan tugas penuh dengan semangat dan mematuhi semua peraturan yang ada.

Menurut Sutrisno & Fitriyanti (2020:47) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas- tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil dari suatu pekerjaan. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang tercantum pada tabel di bawah ini akan menjadi acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dan dapat digunakan sebagai data pendukung yaitu:

Tabel 6
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
1	Poniah Juliawati Jurnal Administra si Bisnis, Vol. 6 No. 1, Juni	“Pengaruh Shift Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta	<i>Shift</i> kerja (X) 1. Durasi <i>shift</i> 2. Kecepatan rotasi Produktivitas Kerja (Y) 1. Kuantitas pekerjaan	Metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan regresi linier sederhana	<i>Shift</i> kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi Depo

No	Nama/ Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
	2020 ISSN: e-ISSN: 2443-3756 DOI: https://doi.org/10.38204/atrabis.v6i1.423	Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung”.			Metro Kota Bandung.
2	M Alfi Syahrizal N, Arifah Hidayat, Janusi Waliamin JURNAL EKONOMI DAN BISNIS - VOL. 21. NO. 3 (2023) https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds	“Pengaruh Shift Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu”.	<i>Shift</i> kerja (X1) 1. Kecepatan rotasi 2. Durasi <i>shift</i> 3. Arah rotasi Lingkungan Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan	Metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, determinasi, uji t dan uji F yang diolah dengan menggunakan software IBM SPSS 21.	Secara simultan, shift kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu
3	Winarti Setyorini, Bakhtiar Ade Puryadi Magenta, Vol. 7 No. 1, September 2018, Hal. 1-7	“Analisis Pengaruh Waktu <i>Shift</i> Terhadap Produktivitas Karyawan Pada SPBU PT. Bhakti 64.741.03 Pertamina Jl.	Waktu <i>Shift</i> (X) 1. Durasi <i>shift</i> 2. Kecepatan rotasi Produktivitas karyawan (Y) 1. Kualitas kerja 2. Semangat Kerja	Deskriptif kuantitatif analisa regresi sederhana, dan uji t. Pengolahan data Menggunakan SPSS.	Secara simultan, shift kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Matahari Departement

No	Nama/ Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
	Univ. Antakusuma ISSN: -	Pakunegara No. 17 Pangkalan Bun”.			Store Tbk Kota Bengkulu
4	Maulidya Humaira Achsan, Marwan Man Soleman. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widyagama Malang Vol. 3 No. 1 (2023). DOI: https://doi.org/10.31328/cebi.v3i1.37	“The Effect of Shift Work and Burnout on Work Stress in Ternate City Hypermart Employees ”.	<i>Shift Work (X1)</i> 1. Kecepatan rotasi 2. Perputaran <i>shift</i> kerja Burnout (X2) <i>Productivity (Y)</i> 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan	Metode analisis data menggunakan model regresi berganda dengan SPSS	The results showed that shift work had a negative and significant effect on work stress. Burnout had a positive and significant effect on employees. Shift work and burnout simultaneously have a positive and significant effect on work stress.
5	Siti Nursiah, Fat Sarifah Dynamic Management Journal, Vol. 3, 8 April 2019 DOI: https://doi.org/10.31000/dmj.v3i1.1708	“Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Woneel Midas Leathers di Tangerang” .	Beban Kerja (X1) 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan 4. Waktu kerja Komunikasi (X2) Produktivitas Kerja (Y) 1. Kemampuan	Metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif.	Beban kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi ganda yaitu $Y = 16,739 + 0.268X1 + 0.324X2$. (4) R Square

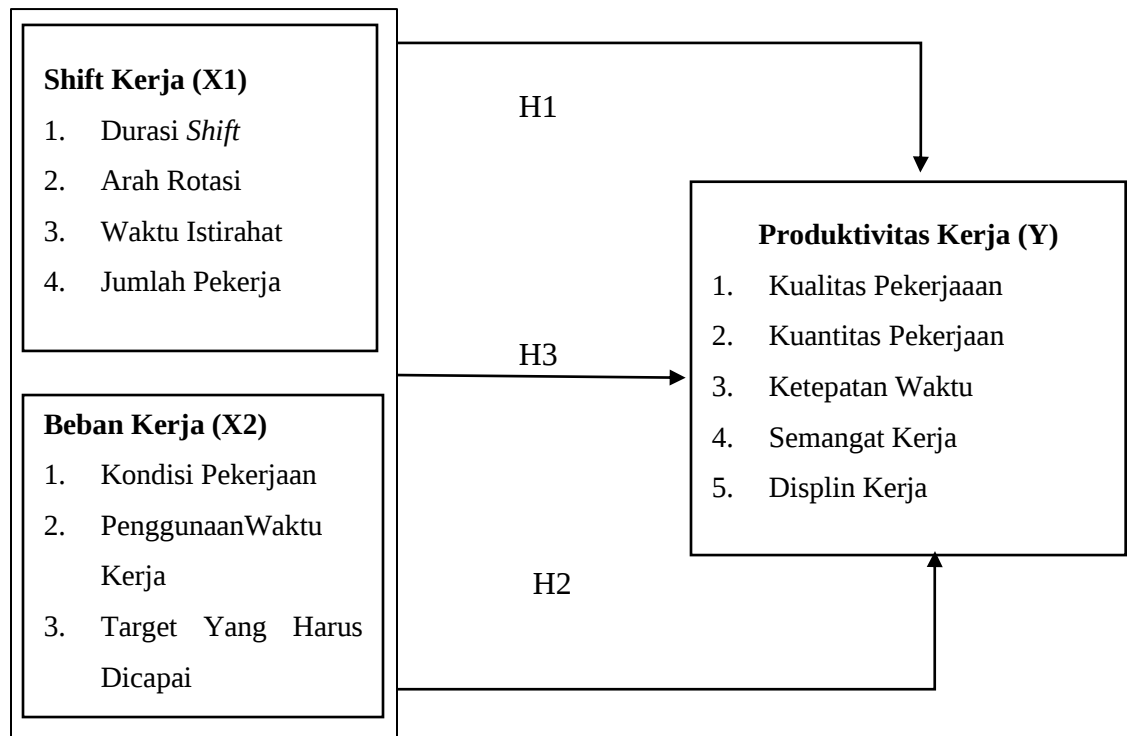
No	Nama/ Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
			Meningkatkan hasil yang dicapai 2. Semangat kerja 3. Pengembangan diri 4. Mutu		Beban Kerja dan Komunikasi dengan Produktivitas Kerja adalah sebesar 0.503.
6	Purnama Andri Murdopo Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT), Vol. 5 No. 1, Mei 2014 p-ISSN: 2086-3748	“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.	Beban kerja (X1) 1. Target yang harus dicapai Kompensasi (X2) Motivasi intrinsik (X3) Produktivitas kerja (Y) 1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Disiplin kerja	Regresi linier berganda.	Hasil Uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
7	Mhd. Suleman Hsb, Fitriyanti Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah, Vol. 3 No. 1, Juni 2020 p-ISSN: 2654-3923	“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru”	Beban kerja (X1) 1. Target kerja 2. Kondisi pekerjaan Produktivitas kerja (Y) 1. Semangat kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	Analisis data menggunakan metode regresi linear sederhana dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, R ² dan uji t.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai korelasi R = 0,669 yang menunjukkan

No	Nama/ Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
	e-ISSN: 2621-6051	.			adanya hubungan yang erat antara beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
8	Reigion Jumanoro, Umi Farida, Adi santoso Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi Vol. 3 No. 1, April 2019 ISSN: 2598-7496 e-ISSN: 2599-0578	“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo”.	Kompetensi (X1) Motivasi kerja (X2) 1. Sikap 2. Perilaku Beban kerja (X3) 1. Target yang harus dicapai Produktivitas kerja (Y) 1. Kemampuan 2. Efisiensi 3. Sikap kerja	Regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan taraf signifikan 5%.	Motivasi kerja dan pelatihan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia sedangkan kompetensi dan beban kerja mempengaruhi secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
9	Afia Halida Nadiaty, Amin Wahyudi, Untung Sriwidodo Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia	“Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja	Beban kerja (X1) 1. Kondisi pekerjaan 2. Target yang harus dicapai Stress kerja (X2) 1. Ketidakefektifan	Regresi berganda dengan asumsi klasik.	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas .

No	Nama/ Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
	Vol. 13 No. 2, Desember 2019 ISSN: 2655-1578 (Online) ISSN: 1978-1091(Print)	Sebagai Variabel Intervening Di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik”.	2. Kecemasan Motivasi kerja (Y1) 1. Perilaku 2. Kegigihan Produktivitas Kerja (Y2) 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja		
10	Camara, Rahim, Yusof, Tambi,& Magassoub Internasional Journal Of Academic Vol. 9 No.3, March 2019 DOI: 10.6007/IJARBSS/v9-i3/5755 ISSN:2222 6990	“The Effect of Automation and Workload on Staff Productivity in Under Developing Country in Guines: A Conceptual Study”.	Automation (X1) Workload (X2) 1. Target kerja Staff Productivity (Y) 1. Meningkatkan hasil yang dicapai 2. Kualitas pekerjaan	Metode analisis data menggunakan model regresi berganda dengan SPSS	There is a negative relationship between workload and branks workers’ productivity in Guinea.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan mengenai faktor-faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik (Sugiyono, 2015:64).

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian empiris sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Keterangan :

X1 : *Shift Kerja*

X2 : Beban Kerja

Y : Produktivitas Kerja

H1 : Pengaruh di *Shift Kerja* PT Indo Vape Market

H2 : Pengaruh Beban Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT
Indo Vape Market

H3 : Pengaruh *Shift Kerja* dan Beban Kerja berpengaruh terhadap
produktivitas karyawan PT Indo Vape Market.