

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SHIFT KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
MACANAN JAYA CEMERLANG KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



ADELIA ALFIANI

NIM. 19211000060

**FAKULTAS EKONOMI & PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JULI 2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUHLINGKUNGAN KERJA, SHIFT KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAPKINERJA KARYAWAN
PT. MACANAN JAYA CEMERLANG KLATEN**

Diajukan oleh

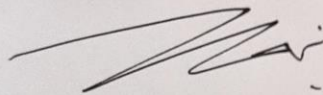
ADELIA ALFIANI

NIM 1921100060

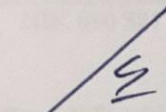
Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada tanggal 30 JUNI 2023

Pembimbing utama

Pembimbing pendamping



Abdul Haris, SE MM. MPd
NIK 690 098 194



Jarot Prasetyo, SE. MSi
NIK 690 301 251

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Abdul Haris, SE MM. MPd
NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUHLINGKUNGAN KERJA, SHIFT KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MACANAN JAYA CEMERLANG KLATEN

Diajukan oleh
ADELIA ALFIANI
NIM 1921100060

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan penguji Skripsi jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen
Pada Tanggal...5 JULI...2023

Ketua

Dr. H. Arif Julianto SN, SE, MSi
NIK 690 301 250

Sekretaris

Dr. Anis Mariukah, S.E., M.Si
NIK 690 301 251

Penguji Utama

Abdul Haris, SE MM. MPd
NIK 690 098 194

Penguji Pendamping

Jarot Prasetyo, SE, MSi
NIK 690 301 251

Disahkan Oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi & Psikologi

Dr. H. Arif Julianto SN, SE, MSi
NIK 690 301 250



PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **ADELIA ALFIANI**

Nim : **1921100060**

Jurusan/Program Studi : **MANAJEMEN**

Fakultas : **FAKULTAS EKONOMI & PSIKOLOGI**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SHIFT
KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
MACANAN JAYA CEMERLANG KLATEN**

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini

Klaten, 5 Juli 2023



Adelia alfiani

MOTTO

“Pencobaan-pencobaan yang kamu alami ialah pencobaan-pencobaan biasa, yang tidak melebihi kekuatan manusia. Sebab Allah setia dan karena itu ia tidak akan memberikan kamu dicobai melampaui kekuatanmu”

(1 Korintus 10:13)

Jangan hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur. Damai sejahtera Allah yang melampaui segala akal, akan memelihara hati dan pikiranmu dalam Kristus Yesus

(Filipi 4:6-7)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur, skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ Yang utama saya panjatkan Puji syukur kepada Tuhan yesus kristus, Atas segala berkat dan karunia-Nya bisa menjadikan saya pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita saya.
- ❖ Terima kasih untuk kedua orang tua saya Bapak Sartono dan Ibu Yurianah sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kupersembahkan skripsi ini kepada Bapak dan Ibu.
- ❖ Terima kasih selanjutnya untuk semua kakak saya yang luar biasa, Mas Danu & Mbak Dita , Mbak dewi & Mas Hermanto yang telah memberikan dukungan penuh kepada saya dan memberikan doa sehingga skripsi dapat terselesaikan.
- ❖ Terimakasih untuk dosen pembimbing skripsi saya Bapak Abdul Haris, SE MM. MPd dan Jarot Prasetyo, SE. MSi yang telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan yang luar biasa, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dan mendapat gelar Sarjana Manajemen.
- ❖ Untuk teman-teman satu almamater saya di Universitas Widya Dharma Klaten terimakasih atas dukungan dan bantuan dari kalian semua, semoga kalian semua sukses dan selalu berbahagia dalam hal apapun.

- ❖ Untuk semua pihak yang telah membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini dan terutama terimakasih untuk staff dan karyawan di PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten yaitu Mas Zainal Arifin dan Mbak Nur Dayanti yang telah memberikan bantuan kepada saya.
- ❖ Selanjutnya, untuk teman-teman sekaligus sahabat saya Sugar Babby yaitu Adelia alfiana, Putri ika alifiah, Fatakh Wiarsih dan Ajeng indah M terimakasih atas semangat, dukungan, bantuan dan candaan dari kalian semua semoga keakraban kita selalu terjaga, dan untuk seseorang yang ada di dalam hidup saya terimakasih atas motivasi dan dorongan semoga dirimu selalu berbahagia dimanapun kamu berada.
- ❖ Dan terakhir, untuk diri saya sendiri, terimakasih sudah bisa bertahan sampai hari ini dengan penuh semangat meskipun hari-hari berat untuk dilalui, *I Love Me*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yesus kristus berkat petunjuk dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SHIFT DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MACANAN JAYA CEMERLANG KLATEN” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis, baik secara teoritis maupun praktis.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

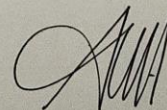
1. Bapak Prof. Dr. Triyono, M.Pd. selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten
2. Bapak Dr.H. Arif Julianto SN, SE. MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten

3. Bapak H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus bapak pembimbing skripsi saya
4. Bapak Jarot Prasetyo, SE. MSi selaku dosen pembimbing pendamping skripsi saya
5. Seluruh dosen dan staff karyawan Universitas Widya Dharma Klaten
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten
7. Bapak dan Ibu serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Teman-teman dan sahabat saya di kampus yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini agar menjadi lebih baik. Akhir kata besar harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Klaten, ... Juli 2023

Penulis



Adelia alfiani

Scanned by TapScanner

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul.....	4
1.3 Penegasan Judul	5
1.4 Pembatasan Masalah	6
1.5 Rumusan Masalah	6
1.6 Tujuan Penelitian.....	7
1.7 Manfaat penelitian.....	8
1.8 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Lingkungan Kerja.....	17
2.3 Shift kerja	22
2.4 Beban kerja.....	26
2.5 Kinerja Karyawan.....	29
2.6 Penelitian Terdahulu.....	34
2.7 Kerangka Pemikiran	38
2.8 Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Objek Penelitian	42
3.3 Populasi dan Sampel	42
3.4 Variabel Penelitian	44
3.5 Jenis Data	44
3.6 Sumber Data	45
3.7 Metode Pengumpulan Data	45
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	46
3.9 Teknis Analisis Data	47
3.10 Definisi Operasional.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	55
4.2 Identifikasi Responden	60
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	64
4.4 Uji Instrumen Penelitian.....	74
4.5 Analisis Data	77
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Simpulan.....	88
5.2 Saran	89
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	50
Tabel 4. 1 Daftar Fasilitas Perusahaan	57
Tabel 4. 2 Daftar Tugas dan Wewenang Perusahaan.....	58
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Aspek Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden Aspek Shift Kerja.....	67
Tabel 4. 9 Deskripsi Jawaban Responden Aspek Beban Kerja.....	69
Tabel 4. 10 Deskripsi Jawaban Responden Aspek Kinerja Karyawan	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linier Berganda	78
Tabel 4. 14 Hasil Uji t	80
Tabel 4. 15 Hasil Uji F	81
Tabel 4. 16 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Pikir.....	39
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Penelitian.....	96
Lampiran 2: Surat Permohonan Pengisian Kuesioner	97
Lampiran 3: Kuesioner Penelitian	98
Lampiran 4: Tabulasi Data	102
Lampiran 5: Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Responden.....	113
Lampiran 6: Hasil Uji Validittas	116
Lampiran 7: Hasil Uji Reliabilitas.....	120
Lampiran 8: Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Uji Koefisien.....	124
Lampiran 9: Distribusi r Tabel.....	125
Lampiran 10: Distribusi t Tabel	126
Lampiran 11: Distribusi f Tabel	127

ABSTRAK

Adelia Alfiani, 1921100060. Skripsi. Program Studi Manajemen. Pagaruh Lingkungan kerja, Shift Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja, Shift Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Macanan Klaten yang berjumlah 75 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 24. Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan diterima, variabel Shift kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Beban kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, Shift kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, Shift kerja dan Beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Shift Kerja (X2), Beban Kerja (X3) terhadap perubahan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), dan besarnya pengaruh variabel terikat dalam penelitian ini adalah 37,3%. Sedangkan sisanya yaitu 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

Kata Kunci : Pagaruh Lingkungan kerja, Shift Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut (Dr. oloan Situmorang, 2022) kinerja tidak mencakup hasil dari perilaku karyawan, tetapi perilaku itu sendiri. jadi kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang di lakukan karyawan bukan apa yang mereka produksi atau apa hasil dari kerja mereka. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pembagian shift kerja yang merata serta beban kerja yang tidak melebihi batas wajar.

Sumber daya manusia adalah bagian yang penting dalam perusahaan karena merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut (Iarasati, 2018) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu asset yang penting oleh karena itu harus di kelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan berarti, walaupun perusahaan memiliki modal yang sangat besar, teknologi yang canggih dan lain lain. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Manajemen SDM mempunyai kaitan yang erat dengan peran karyawan didalam perusahaan. SDM mempunyai berbagai pengertian yang dapat disebut sebagai tenaga kerja yang bergerak pada organisasi perusahaan yang mempunyai potensi besar bagi perusahaan untuk mewujudkan eksistensinya dan salah satu aset perusahaan dan merupakan salah satu faktor yang membutuhkan perhatian khusus karena karyawan sebagai salah satu penggerak di berbagai aktivitas perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok Menurut (Mangkunegara, 2017). Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Memberikan fasilitas lingkungan kerja yang aman dan nyaman tentu saja membuat karyawan merasa aman saat bekerja di perusahaan, karena lingkungan dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang yang ada di dalam lingkungannya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *shift* kerja. *Shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada karyawan untuk mengerjakan sesuatu dan umumnya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. *Shift* kerja dapat mempengaruhi berbagai perubahan fisik dan psikologis tubuh manusia diantaranya ialah kelelahan (Konoralma et al.,

2017). Guna mengantisipasi kelelahan pegawai, maka perlu diberlakukannya sistem *shift* (pembagian) kerja. Sistem *shift* (pembagian) kerja yang digunakan oleh Intansi untuk mengantisipasi Pegawainya agar tidak merasakan kelelahan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Beban kerja. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut (Utomo, 2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Soleman, 2011) adalah sebagai berikut : 1) faktor eksternal : beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja. 2) faktor internal : faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

Begitu hal nya dengan PT. Macanan Jaya Cemerlang yaitu perusahaan yang beralamatkan di Jl. Ki Hajar Dewantoro No.22, Macanan, Karangnom, Kec.Klaten Utara, Kabupaten Klaten Jawa Tengah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penerbit dan percetakan terbesar berskala nasional di Jawa Tengah, perusahaan ini telah mendapatkan kepercayaan dalam pengerjaan berbagai proyek dan pengadaan buku sekolah berskala nasional

dan internasional. Sangat penting memperhatikan lingkungan kerja, pembagian shift kerja dan memperhitungkan beban kerjadi setiap karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SHIFT KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MACANAN JAYA CEMERLANG KLATEN”**

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang diangkat penulis seperi yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasari oleh alasan :

1.1.1 Alasan Objektif

Karena kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka penulis ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja,pembagian shift kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.

1.1.2 Alasan Subjektif

- a. Faktor lingkungan kerja dalam perusahaan hal yang harus diperhatikan karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai maka karyawan dapat bekerja sehari-hari secara maksimal dan dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang meningkat, hal ini juga akan berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan.

- b. Faktor pembagian shift kerja dalam perusahaan sangat penting karena memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan. Sistem shift digunakan sebagai sebuah cara yang paling memungkinkan untuk memenuhi tuntutan akan kecenderungan semakin meningkatnya permintaan barang-barang produksi.
- c. Faktor beban kerja merupakan pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

1.3 Penegasan Judul

Menghindari adanya perbedaan pemikiran atau persepsi yang ada penulis mengangkat variabel penelitian ini dan akan diberikan penegasan terhadap variabel-variabel yang ada pada judul penelitian ini :

1. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan kegiatan atau pekerjaanya sehari-hari, lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa yang nyaman dan meningkatkan kualitas kerja karyawan untuk bekerja dengan optimal. (Mardian, Budianto dan Amelia, 2015)

Shift kerja adalah pembagian waktu kerja berdasarkan waktu tertentu. Sistem shift merupakan suatu sistem pengaturan kerja yang memberi

peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan. Sistem shift digunakan sebagai sebuah cara yang paling memungkinkan untuk memenuhi tuntutan akan kecenderungan semakin meningkatnya permintaan barang-barang produksi. Menurut Muchinsky (1999)

2. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. (Menurut Munandar 2011).
3. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang dicapai dengan adanya prestasi kerja dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab masing-masing pada karyawan tersebut selama periode tertentu. (Simanjuntak dan Calam, 2015).

1.4 Pembatasan Masalah

Batasan permasalahan ini sangatlah penting bagi suatu penelitian yang berguna untuk menjadikan penelitian terarah pada masalah tertentu. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka penulis membatasi objek yang diteliti, Penulis hanya menguji Pengaruh Lingkungan kerja, Pembagian shift kerja, dan Beban kerja Terhadap Peningkatan kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah yang dapat penulis angkat adalah :

- a. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten?
- b. Apakah pengaruh pembagian shift kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten?
- c. Apakah pengaruh Beban kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten?
- d. Apakah pengaruh lingkungan kerja, pembagian shift kerja, Beban kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, bahwa tujuan penelitian ini adalah :

- a. menguji bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.
- b. menguji bagaimana pengaruh pembagian shift kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.
- c. menguji bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.
- d. menguji bagaimana pengaruh lingkungan kerja, pembagian shift kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten

1.7 Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada pemahaman dan pengembangan kedisiplinan kerja yang diberikan pada saat pembelajaran kuliah di lingkup manajemen SDM.

b. Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Penulis yang didapat untuk menambah berbagai adanya wawasan dan banyaknya pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, pembagian shift kerja dan beban kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, juga dimaksudkan sebagai pemenuhan tugas akhir perkuliahan (skripsi).

b) Bagi PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.

PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, hasil penelitian ini dapat membantu meningkatkan kualitas kerja karyawan di lingkungan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.

c) Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bacaan dan bisa digunakan untuk referensi atau bahan pustaka bagi para penelitian berikutnya.

1.8 Sistematika Penulisan

Proposal skripsi ini terdiri dari lima bab, sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Materi pembahasan dari masing-masing bab tersebut dijelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian paling awal dalam penulisan yang menguraikan latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, adanya manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai kajian teori yang mendukung penulisan skripsi yang meliputi uraian secara teoritis terhadap masalah penelitian. Beberapa pokok bahasan diantaranya terdiri atas manajemen SDM, lingkungan kerja, shift kerja, beban kerja, peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan variabel penelitian, sumber data, metode

pengumpulan data, teknikanalisis data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas gambaran umum organisasi, identifikasi responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh lingkungan kerja, Shift kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu : $Y = 4,177 + 0,261X_1 + 0,088X_2 + 0,304X_3$ Menunjukkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, Shift kerja dan Beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten dengan variable Beban kerja yang lebih dominan.
2. Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara lingkungan kerja, Shift kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten karena t hitung variabel lingkungan kerja = 3.556, Beban kerja = 3.200 keduanya memiliki t hitung yang lebih dari ttabel yaitu = 1,993. Sedangkan variabel Shift kerja memiliki hasil t hitung = 0,959 yang kurang dari t tabel = 1,993.
3. Dari hasil pengujian uji F diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, Shift kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten secara bersama-sama, karena nilai F hitung = 15.654 > F tabel = 2,73.

4. Koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas lingkungan kerja, Shift kerja, Beban kerja terhadap perubahan variabel terikat Kinerja Karyawan ,dan besarnya pengaruh variabel terikat dalam penelitian ini adalah 37,3%. Sedangkan sisanya yaitu 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, Shift kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, maka peneliti memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan :

- a. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut sudah cukup memadai dan nyaman untuk bekerja, untuk penempatan alat dan mesin pekerja sudah cukup tertata dengan rapi, sebaiknya lingkungan kerja lebih ditingkatkan lagi dengan baik terutama ketersediaan fasilitas yang menunjang untuk para pekerja dan Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut dapat terlaksana.
- b. Shift kerja tidak mempengaruhi Kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan pembagian shift kerja, dengan memberikan perputaran pergantian shift kerja setiap seminggu sekali agar karyawan tidak merasa bosan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

- c. Beban kerja di Perusahaan tersebut sebaiknya untuk selalu menelaah dan melakukan evaluasi terhadap Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan agar beban kerja yang diberikan tidak melebihi kapasitas kemampuan karyawan dan memperbaiki kinerja karyawan yang lebih baik lagi

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengukur Kinerja karyawan tidak hanya dengan variabel lingkungan kerja, Shift kerja dan Beban kerja akan tetapi lebih baik ditambah dengan factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Selain menambah variabel, disarankan juga untuk mengembangkan indikator tiap variabel dan memperluas objek dari penelitian agar hasil yang diperoleh lebih baik dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, B. P. (2021, APRIL). Pengaruh shift kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada moslem baby day care di timoho Yogyakarta (studi pada moslem baby day care). *Jurnal akmenika*, 18(01), 485-491.
- Budianto dan Amelia. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk. SBU Distribusi Wilayah Jakarta. Jakarta: Jurnal Universitas Pamulang
- Lestari, Y. E., Bukhori, M., & Fathorrahman.(2020). Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Liku Telaga Gresik. *Stie mandala jember*, 16(1), 208-230.
- Santoso, M. D., & Rijanti, T. (2022, juli). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Dr. oloan Situmorang, M. (2022). manajemen sdm (kajian implementasi struktur organisasi, motivasi, pengambilan keputusan dan kinerja karyawan. In M. Dr. oloan Situmorang, manajemen sdm (kajian implementasi struktur organisasi, motivasi, pengambilan keputusan dan kinerja karyawan (p. 18). seval literindo kreasi.
- larasati, s. (2018). manajemen sumber daya manusia. In M. Dra. Sri larasati, manajemen sumber daya manusia (p. 5). Deepublish.
- Lestari, P. S., & Kencana, Y. P. (2022, mei). Analisis Aspek Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*

Multidisiplin, 1(06), 1464-1470.

- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen sumber daya manusia. In A. A. Mangkunegara, Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchinsky, P. M. 1999. Psychology applied to work : An introduction to industrial and organizational psychology (9th ed.). California: Thomson Learning
- Munandar, S. Ashar. 2011. Psikologi Industri dan organisasi. Jakarta: (UI Press) Penerbit Universitas Indonesia.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 170-183.
- P., m. A. (2017). manajemen sumber daya manusia. In m. A. P., manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prastyo, I. D., & santoso, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. Jurnal ekonomi dan bisnis syariah, 513-528.
- Santoso, Marcella Devina and Tristiana Rijanti. (2022). "pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja." Jurnal Ekonomi dan Bisnis 11.1: 926 – 935.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. (2020). "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan." Jurnal Ilmiah Socio Secretum 9.2
- Simanjuntak, P.J. 2015. Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan

Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Situmorang, D. O. (2022). manajemen sdm (kajian implementasi struktur organisasi, motivasi, pengambilan keputusan dan kinerja pegawai. In D. O. Situmorang, manajemen sdm (kajian implementasi struktur organisasi, motivasi, pengambilan keputusan dan kinerja pegawai (p. 18). seval literindo kreasi.

Supomo, T. M. (2014, januari). Shift kerja terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja kota Tarakan. jurnal ilmiah psikologi terapan, 02(01), 75-88.

Susan, Eri. "Manajemen sumber daya manusia. 2020..2 (2019)" Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 9Sunarsi, Denok, et al. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta." Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi. Vol. 5. No. 1.: 952-962

Utomo.(2008). manajemen sumber daya manusia. In Utomo, manajemen sumber daya manusia. Bandung: Arcan.