

**PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI  
BAGIAN GUDANG PT. TIRTA UTAMA ABADI  
DEPO METRO KOTA BANDUNG TAHUN 2019**

Oleh:

**ADAM DARMAWAN  
4122.4.15.11.0018**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI  
BANDUNG  
2019**

**PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI  
BAGIAN GUDANG PT. TIRTA UTAMA ABADI  
DEPO METRO KOTA BANDUNG TAHUN 2019**

Oleh:

**Adam Darmawan  
4122.4.15.11.0018**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

**Bandung, 02 Agustus 2019**

**Dede Rahayu, M.Pd**  
Pembimbing

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

**Dr . H. Deden Komar Priatna ST., Sip., MM. CHRA**

## **PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Adam Darmawan  
NIM : 4122.4.15.11.0018  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul “**Pengaruh Shift Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung Tahun 2019**” adalah :

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya, atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

**Bandung, 12 Agustus 2019**  
**Yang membuat pernyataan,**

**Adam Darmawan**  
**NIM: 4122.4.15.11.0018**

## **ABSTRACT**

***Adam Darmawan, NIM: 4122.4.15.11.0018, Title: "The Effect of Work Shifts on Employee Productivity in the Warehouse Section of PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung Years 2019"***

***Supervisor: Dede Rahayu, M.Pd***

*In this study there are two variables namely the variable X (Work Shift) and the Y variable (Employee Work Productivity). This research was conducted to determine the work shift at PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung, work productivity of employees at PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung.*

*The method used in this research is descriptive verification method with a quantitative approach. By using this research method a significant relationship will be found between the variables studied so that conclusions that will clarify the picture of the object under study. The quantitative approach in this study was used to examine the effect of work shifts on employee productivity in the warehouse of PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung City in 2019. The data used are primary and secondary data collected through observation, interviews, questionnaires (questionnaire), and literature. The hypothesis of this study is that there is an influence of work shifts on employee productivity in the warehouse at PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung. To measure the magnitude of the influence of these variables used simple linear regression, Pearson correlation coefficient, coefficient of determination and residual values with the help of IBM SPSS 25 computer application program.*

*Based on the results of data analysis using a statistical method that is simple linear regression, the coefficient of determination (KD) of 19.08% was obtained with a correlation coefficient of 0.445. Based on these results it can be concluded that work shifts affect the work productivity of employees at PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung.*

***Keywords: Work, Productivity, Shift***

## ABSTRAK

**Adam Darmawan, NIM: 4122.4.15.11.0018, Judul: “Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung Tahun 2019” Pembimbing: Dede Rahayu, M.Pd**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (*Shift* Kerja) dan variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui *shift* kerja pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung, produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh *shift* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian gudang PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung Tahun 2019. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui, observasi, wawancara, angket (kuisioner), dan kepustakaan. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh *shift* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian gudang pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi pearson, koefisien determinasi dan nilai residu dengan bantuan program aplikasi komputer *IBM SPSS 25*.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 19,08% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,445. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *shift* kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung.

**Kata Kunci: Kerja, Produktivitas, *Shift***

## KATA PENGANTAR

*Assamu'alaikum Wr.Wb.*

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpah rahmat, karuni, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Shift Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung Tahun 2019”**. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi Jenjang Strata (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S. selaku Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Bapak Dr. Deden Komar Priatna, ST., SIP.,MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. Bapak H. Nandang Djunaedi, Drs., M.M., CHRA selaku wakil dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Ibu Herni Siryani, SE., SI.Kom, M.M selaku ketua jurusan manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung.
5. Bapak Dede Rahayu, M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini sehingga hambatan dan kesulitan dapat teratasi.
6. Bapak Suhana dan Bapak Asep Alamsyah serta seluruh keluarga besar PT. Tirta Utama Abadi yang telah menerima dan memberikan ijin pengambilan data penelitian serta dukungan dan bimbingan.
7. Seluruh karyawan bagian gudang PT. Tirta Utama Abadi yang bersedia terlibat dan membantu sebagai subjek dalam penelitian.
8. Kedua orang tua penulis, Papa (Doni Sukirman) dan Mama (Ii Masriah) yang selalu mendukung serta tidak hentinya memotivasi penulis, terima kasih untuk

segala do'a, kasih sayang, dan motivasi kalian sehingga penulisan dapat menyelesaikan pendidikan Sarjana.

9. Teman-teman satu bimbingan kelas skripsi 2015, yang mendukung dan membantu hingga sidang skripsi bersama sampai dapat menyelesaikan penelitiannya masing-masing.
10. Teman-teman kosanku di Rancabango yaitu Ica, Nopi, Dehar, Risma yang selalu mendukung satu sama lain dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penyusun bersemangat dalam menyusun skripsi.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Amin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Bandung, Agustus 2019

Penulis.

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRACT	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah .....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1 Teori Teoritis .....	7
1.4.2 Teori Praktis.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	<b>9</b>
.....	9
2.1 Kajian Pustaka .....	9
2.1.1 <i>Shift</i> Kerja .....	9
2.1.1.2 Pengertian <i>Shift</i> Kerja .....	9
2.1.1.2 Sistem <i>Shift</i> Kerja .....	10
2.1.1.3 Sikap Tenaga Kerja Terhadap <i>Shift</i> Kerja .....	11
2.1.1.4 Efek <i>Shift</i> Kerja.....	11
2.1.2 Produktivitas Kerja .....	13
2.1.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	13
2.1.2.2 Prinsip-Prinsip Produktivitas Kerja.....	14

2.1.2.3 Faktor-Faktor Penentu Produktivitas.....	14
2.1.2.4 Pengukuran Produktivitas Kerja.....	15
2.2 Kerangka Pemikiran.....	18
2.3 Hipotesis Penelitian .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1 Metode yang digunakan.....	23
3.1.1 Analisis Data.....	24
3.1.2 Populasi dan Sampel.....	24
3.1.3 Skala Pengukuran .....	25
3.2 Operasionalisasi Variabel .....	28
3.3 Sumber dan Cara penentuan Data.....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	32
3.5.1 Rancangan Analisis.....	32
3.5.2 Pengujian Hipotesis .....	34
3.5.2.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	34
3.5.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	35
3.5.2.3 Nilai Residu/ Nilai Sisa .....	35
3.5.2.4 Uji Statistik t.....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	38
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	38
4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Tirta Utama Abadi.....	38
4.1.1.2 Visi dan Misi PT. Tirta Utama Abadi .....	40
4.1.2 Aspek Kegiatan Usaha.....	40
4.1.2.1 AQUA .....	41
4.1.2.2 VIT .....	41
4.1.2.3 MIZONE .....	42
4.1.3 Struktur Organisasi .....	42

4.1.3.1 Gambar Struktur Organisasi .....	43
4.1.4 Uraian Pekerjaan.....	43
4.1.4.1 Kepala Gudang .....	43
4.1.4.2 Leader Checker.....	47
4.1.4.3 Checker.....	50
4.1.4.4 Admin Gudang .....	52
4.1.4.5 Operator Forklif.....	53
4.1.4.6 Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) .....	55
4.1.5 Kepegawaian.....	55
4.1.6 Fasilitas Yang Dimiliki .....	58
4.1.6.1 Fasilitas Operasional .....	58
4.1.6.2 Fasilitas Umum.....	59
4.2 Pembahasan.....	59
4.2.1 Tanggapan Responden Mengenai <i>Shift</i> Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang .....	59
4.2.1.1 Shift Kerja pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung.....	59
4.2.1.2 Shift Kerja di PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Bandung.....	68
4.2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi .....	70
4.2.1.4 Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tirta Utama Abadi Bandung .....	78
4.2.2 Analisis Data.....	79
4.2.2.1 Uji Validitas .....	79
4.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	81
4.2.2.3 Analisis Koefisien Korelasi Pearson .....	83
4.2.2.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	84
4.2.2.5 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	85
4.2.2.6 Nilai Residu/ Nilai Sisa .....	86
4.2.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji $t$ ) .....	87

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan .....	89
5.2 Saran .....	90

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**  
**RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jadwal <i>Shift</i> Kerja Bagian Gudang di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung .....	3
Tabel 2.1	Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang .....	20
Tabel 3.1	Skala Model <i>Likert</i> .....	25
Tabel 3.2	Jarak Interval .....	26
Tabel 3.3	Operasional Variabel <i>Shift</i> Kerja dan Produktivitas Kerja .....	29
Tabel 4.1	Tingkat Jabatan Karyawan .....	55
Tabel 4.2	Tingkat Umur Karyawan .....	56
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Karyawan .....	56
Tabel 4.4	Tingkat Masa Kerja Karyawan .....	57
Tabel 4.5	Tingkat Jenis Kelamin Karyawan .....	57
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai: Pemberlakuan 8 Jam Kerja Per <i>Shift</i> Sesuai Standar Dan Kemampuan Karyawan .....	60
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai: Jumlah Tim Tiap <i>Shift</i> Terbagi Secara Adil Dan Merata .....	61
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai: Pertukaran <i>Shift</i> Tiap 1 Minggu Sekali Sesuai Kemampuan Karyawan .....	62
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai: Arah Rotasi <i>Shift</i> Dari <i>Shift</i> Pagi Dilanjutkan <i>Shift</i> Sore Kemudian <i>Shift</i> Malam Dapat Menyesuaikan Dengan Jam Istirahat Saya .....	64
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai: Kepala Gudang Memberi Waktu Istirahat Sesuai Kebutuhan Karyawan .....	65
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai: Kepala Gudang Memberikan Jatah Libur Sesuai Kebutuhan Karyawan .....	66
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai: Jadwal <i>Shift</i> Berjalan Dengan Teratur Setiap Harinya .....	67
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Terhadap: <i>Shift</i> Kerja pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung .....	69

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai: Karyawan Harus Mengerjakan Pekerjaan Dengan Tanggung Jawab Baik Disaat Ada Atasan Atau pun Tidak Ada .....	70
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai: Setiap Hari Karyawan Datang Lebih Awal Ke Tempat Kerja .....	72
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai: Hasil Kerja Karyawan Semakin Meningkat Karena Ketrampilan Yang Karyawan Miliki .....	73
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai: Karyawan Bekerja Tim Dengan Baik .....	74
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai: Karyawan Tidak Ingin Melakukan Kesalahan Yang Sama Secara Berulang-Ulang .....	75
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai: Karyawan Bekerja Keras Menyelesaikan Pekerjaan Agar Tepat Waktu .....	77
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Terhadap: Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung .....	78
Tabel 4.21 Uji Validitas <i>Shift</i> Kerja.....	79
Tabel 4.22 Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan .....	80
Tabel 4.23 Reliabilitas <i>Shift</i> Kerja .....	81
Tabel 4.24 Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan.....	82
Tabel 4.25 Kriteria Nilai Korelasi.....	83
Tabel 4.26 Koefisien Korelasi Pearson.....	83
Tabel 4.27 Regresi Linier Sederhana .....	85
Tabel 4.28 Nilai Residu/Nilai Sisa.....	86
Tabel 4.29 Uji Hipotesis (Uji t) Variabel <i>Shift</i> Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh <i>Shift</i> Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Tirta Utama Abadi Metro Kota Bandung .....	18
Gambar 3.1 Garis Kontinum .....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung .....	42

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1a Kuesioner
- Lampiran 1b Pernyataan Mengenai *Shift* Kerja
- Lampiran 1c Pernyataan Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 1d Kisi-Kisi Penelitian
- Lampiran 1e Pedoman Observasi
- Lampiran 1f Pedoman Wawancara
- Lampiran 2a Tabel Tabulasi Responden Mengenai *Shift* Kerja
- Lampiran 2b Tabel Tabulasi Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 3 Hasil Uji Statistik dengan *IBM SPSS 25*
- Lampiran 4 Foto-Foto Kegiatan di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung
- Lampiran 5a Surat Izin Observasi Penelitian Dari Universitas Winaya Mukti
- Lampiran 5b Surat Izin Observasi Penelitian Dari PT. Tirta Utama Abadi Bandung
- Lampiran 6 Peta Lokasi PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dan pertumbuhan zaman khususnya dalam dunia bisnis ditandai dengan adanya perubahan informasi, teknologi, kebutuhan sumber daya manusia dengan kompetensi tinggi serta persaingan usaha yang ketat. Dalam sistem operasi perusahaan, bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan material saja yang menjadi kunci sukses perusahaan, akan tetapi potensi sumber daya manusia juga merupakan salah satu modal yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manusia adalah faktor penggerak yang merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan perusahaan sesuai dengan fungsinya dalam manajemen.

Tugas manajemen perusahaan yaitu untuk mengelola, mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusianya agar perusahaan dapat melakukan perbaikan atau pengembangan secara efektif dan efisien guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari kesejahteraan masing-masing individu dalam perusahaan. Keuntungan yang dapat diperoleh bagi pimpinan perusahaan adalah apabila karyawannya merasa bahagia dan sehat, dan karyawan yang sehat merupakan karyawan yang produktif.

Produktivitas kerja karyawan senantiasa dapat meningkat atau menurun mengikuti faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pokok permasalahan yang menjadikan penurunan produktivitas salah satunya adalah berasal dari dalam diri

karyawan itu sendiri, apakah karyawan memandang pekerjaan sebagai tonggak kehidupan yang dapat memberikan kepuasan dan tantangan, atau menganggapnya sebagai gangguan, beban dan tanggung jawab yang perlu dilakukan untuk hidup. Gangguan ini dapat berupa gangguan psikologis. Gangguan psikologis adalah potensi bahaya sering diabaikan, padahal potensi bahaya psikologis juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan khusus dalam kaitannya dengan kesehatan mental pekerja.

*Shift* kerja merupakan suatu sistem yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan kontinu selama 24 jam. *Shift* kerja di Indonesia rata-rata menggunakan sistem 3 *shift* kerja meliputi kerja pagi, sore, dan malam dengan masing-masing 8 jam kerja. Akan tetapi beberapa perusahaan ada yang menggunakan 2 sistem *shift* kerja meliputi kerja pagi dan sore. Sistem *shift* berbeda-beda tiap negara, contohnya di negara Eropa seperti yang dikatakan oleh Harrington (2001) bahwa sistem *shift* biasanya berlangsung 6-12 jam kerja dengan kelompok *shift*, baik itu sistem dua, tiga atau empat *shift* dalam periode 24 jam.

PT. Tirta Utama Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) sebagai distributor tunggal wilayah Jawa Barat, berkantor pusat di Jl. Soekarno Hatta No.608, Kota Bandung.

Dalam meningkatkan penjualan dan pemerataan distribusi barang di pasaran, maka setiap cabang/depo harus memiliki stok barang yang mencukupi untuk menyeimbangkan permintaan pasar yang ada di setiap cabang/depo masing-masing area, agar dapat membantu bagian team *Sales and Distribution* (SnD) sebagai ujung

tombak penjualan di lapangan agar mendapatkan hasil penjualan untuk perusahaan yang maksimal.

Sistem 3 *Shift* di bagian gudang di PT. Tirta Utama Abadi guna untuk memenuhi kebutuhan stok di cabang/depo. Pada umumnya PT. Tirta Utama Abadi menjual Air Dalam Kemasan (AMDK) ber merk AQUA, Vit, dan Mizone . PT. Tirta Utama Abadi dalam usahanya memaksimalkan barang masuk (*in*) itu pada malam hari kemudian untuk barang keluar (*out*) itu dimaksimalkan di pagi dan sore hari, sehingga di bagian gudang beroperasi 24 jam, akan tetapi hal tersebut tidak berlaku pada semua cabang/depo, adapula yang hanya beroperasi 8 jam (1 *shift*) dan 12 jam (2 *shift*). Salah satu cabang/depo di Kota Bandung yang beroperasi selama 24 jam adalah cabang/depo Metro. Depo Metro ini menerapkan sistem 3 *shift* kerja dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Jadwal *Shift* Kerja Bagian Gudang di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung

<i>Shift</i>	Jam Kerja	Jumlah Karyawan
Pagi	08.00 – 16.00	26 Orang
Sore	16.00 – 24.00	24 Orang
Malam	24.00 – 08.00	19 Orang

Sumber : Kepala gudang PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung 2019

Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa karyawan di bagian gudang di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung berjumlah 69 orang dengan rincian sebagai berikut kepala gudang gallon 1 orang, kepala gudang sps 1 orang, *leader checker* gudang gallon 3 orang, *leader checker* gudang sps 3 orang, admin gudang 11 Orang, *checker* gudang sps 18 orang, *checker* gudang gallon 16 orang, operator forklif

gudang 3 orang, dan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) 12 Orang. PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung merupakan salah satu depo yang aktifitas keluar (*out*) dan masuk (*in*) barang paling cepat, dikarenakan penjualannya yang banyak, untuk karyawan yang kerja *shift* pagi jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan *shift* yang lain dikarenakan aktifitas penjualan dilakukan di pagi hari, sedangkan *shift* sore hanya menerima barang masuk (*in*) dari sisa penjualan sales dan beberapa *supplier* dan *shift* malam menerima banyak barang masuk (*in*) dari *supplier* berbagai ekspedisi, ekspedisi sendiri maupun ekspedisi sewa.

Rotasi *shift* kerja di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung dilakukan setiap 1 minggu sekali dengan pola searah jarum jam (pagi, sore, malam). Perputaran ini dimisalkan pada kelompok 1 minggu pertama masuk pada *shift* pagi, kelompok 2 *shift* sore, dan kelompok 3 pada *shift* malam, pada rotasi berikutnya bergantian kelompok 2 yang berada di *shift* pagi, kelompok 3 berada di *shift* sore, kelompok 1 di *shift* malam dan begitu seterusnya. Pembagian formasi kelompok ini bersifat tetap, namun di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung terkadang rotasi *shift* bisa berubah tergantung dengan kondisi, misalkan ada salah satu karyawan yang izin atau sakit, maka karyawan yang bekerja pada *shift* lain harus mengisi kekosongan tersebut, sehingga membuat rotasi *shift* tidak tidak dan biasa disebut *jumping shift* atau *shift* kerja loncat-loncat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, keluhan umum yang dirasakan oleh karyawan adalah pada *shift* pagi terjadi antrian sales yang ingin mengeluarkan barang dari admin gudang dengan membawa *form* Permintaan Barang (PB) dari admin distribusi kemudian dikeluarkan *form* Bukti Keluar Barang

(BKB) dari admin gudang , sedangkan pada *shift* sore hanya menerima barang sisa sales dan menerima barang masuk (*in*) dari *supplier*, dan karyawan pada *shift* malam terkendala dengan jam istirahat. Tubuh manusia dimaksudkan menjadi aktif selama siang hari, sedangkan pada jam malam itu dimaksudkan untuk tidur yang memungkinkan untuk memulihkan dan menggantikan energi. Bekerja di malam hari dan tidur di siang hari adalah berlawanan dengan jam “biologis” tubuh dan apa yang butuh secara alami ingin lakukan. Hal ini dapat membuat sulit tidur, mungkin juga berarti bahwa tubuh tidak dapat pulih secepat dari tuntutan tenaga fisik dan mental. Rata-rata orang yang tidur pada siang hari tidak dapat nyenyak karena faktor kebisingan lingkungan dan jam tidur tidak sepanjang saat tidur malam. Tidur yang kurang dari 6 jam dapat mengganggu hormon serotonin sehingga menyebabkan stres , penurunan konsentrasi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan gejala permasalahan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “***Pengaruh Shift Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung Tahun 2019***”.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Permasalahan penelitian yang ditulis penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Sistem rotasi *shift* kerja di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung terkadang tidak tetap.
2. Produktivitas kerja karyawan di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung pada saat kerja *shift* pagi, siang atau malam.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem *shift* kerja pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh *shift* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian gudang pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Sistem *shift* kerja pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung.
2. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung.

3. Pengaruh *shift* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian gudang pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Teori Teoritis**

- a. Bagi pembaca, berharap dari penelitian ini akan mampu menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang didapat selama proses perkuliahan dimana berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi Universitas Winaya Mukti, berharap dari penelitian ini dapat menambah sumber pengetahuan mengenai *shift* kerja dan produktivitas kerja karyawan.
- c. Bagi PT. Tirta Utama Abadi, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep *shift* kerja.

### **1.4.2 Teori Praktis**

- a. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepustakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.
- b. Bagi Universitas Winaya Mukti, penelitian ini dapat menambah referensi yang ada dan dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan.

- c. Bagi PT. Tirta Utama Abadi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen agar sistem *shift* kerja diperusahaan dapat lebih optimal lagi.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

##### 2.1.1 *Shift* Kerja

##### 2.1.1.2 Pengertian *Shift* Kerja

*Shift* kerja mempunyai berbagai definisi tetapi biasanya *shift* kerja disamakan dengan pekerjaan yang dibentuk di luar jam kerja biasa (08.00-17.00). Ciri khas tersebut adalah kontinuitas, pergantian dan jadwal kerja khusus. Secara umum yang dimaksud dengan *shift* kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari maupun malam hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Namun demikian adapula definisi yang lebih operasional dengan menyebutkan jenis *shift* kerja tersebut. Sistem *shift* merupakan suatu sistem pengaturan kerja yang memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan (Muchinsky,1997).

Menurut Suma'mur (1994), *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja *shift* semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sebagai akibatnya pekerja juga harus bekerja siang dan malam. Hal ini menimbulkan

banyak masalah terutama bagi tenaga kerja yang tidak atau kurang dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim.

### **2.1.1.2 Sistem Shift Kerja**

Sistem *shift* kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga *shift* setiap hari dengan delapan jam kerja setiap *shift*.

Menurut William yang dikutip oleh Sri Ramayuli (2004) dikenal dua macam sistem shift kerja yang terdiri dari:

#### **1. *Shift* Permanen**

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

#### **2. Sistem Rotasi**

Tenaga kerja bekerja tidak terus-menerus ditempatkan pada *shift* yang tetap. *Shift* rotasi adalah *shift* yang paling mengganggu terhadap irama *circadian* dibandingkan dengan *shift* permanen bila berlangsung dalam jangka waktu panjang.

Sistem rotasi ini dianjurkan oleh pakar yang berpandangan modern dengan mempertimbangkan faktor sosial dan psikologis untuk industri yang bergerak pada bagian manufaktur dan kontiniu (Pulat dalam Sri Ramayuli, 2004).

### 2.1.1.3 Sikap Tenaga Kerja Terhadap Shift Kerja

Banyak pandangan orang yang tidak menyukai *shift* kerja tetapi sikap ini tidak umum. Sebagai contoh survei yang dilakukan oleh Weddenburn tentang tanggapan *shift* kerja dari 315 pekerja industri baja di Inggris diperoleh bahwa 18% sangat suka, 29% suka, 22% kurang suka, 23% tidak suka, dan 8% sangat tidak suka. Individu yang tidak suka terhadap *shift* kerja tersebut disebabkan oleh beberapa hal di antaranya 61% beranggapan bahwa *shift* kerja berpengaruh terhadap kehidupan sosial, 47% beranggapan bahwa *shift* kerja menyebabkan waktu tidur tidak teratur, 44% karena kerja malam, 38% waktu makan tidak tertatur, 35% menyebabkan cepat bangun (Fish dalam Hery Firdaus, 2005)

Kuswadji (1997) juga melaporkan bahwa tanggap pekerja terhadap tiga *shift* kerja adalah sebagai berikut:

1. *Shift* pagi memberikan waktu luang baik untuk kehidupan keluarga dan tidak terbatas kehidupan sosialnya.
2. *Shift* siang membuat terbatas kehidupan sosial, waktu siang terbuang dan sedikit lelah.
3. *Shift* malam membuat lelah, kehidupan sosial terbatas, kurang baik untuk kehidupan keluarga, gangguan tidur, memberikan banyak luang terbuang.

### 2.1.1.4 Efek Shift Kerja

Menurut Fish yang dikutip oleh Hery Firdaus (2005) mengemukakan bahwa efek *shift* kerja yang dapat dirasakan antara lain:

1. Efek fisiologis

- a. Kualitas tidur, tidur siang tidak seefektif tidur malam, banyak gangguan dan biasanya diperlukan waktu istirahat untuk menebus kurang tidur selama kerja malam.
  - b. Menurunnya kapasitas kerja fisik kerja akibat timbulnya perasaan mengantuk dan lelah.
  - c. Menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan.
2. Efek psikososial
- Efek menunjukkan masalah lebih besar dari efek fisiologis, antara lain adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktifitas kelompok dalam masyarakat.
3. Efek kinerja
- Kinerja menurun selama kerja *shift* malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan psikososial. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kendali dan pemantauan.
4. Efek terhadap kesehatan
- Shift* kerja menyebabkan gangguan *gastrointesnal*, masalah ini cenderung terjadi pada usia 40-50 tahun. *Shift* kerja juga dapat menjadi masalah terhadap keseimbangan kadar gula dalam darah bagi penderita diabetes.
5. Efek terhadap keselamatan kerja

Survei pengaruh *shift* kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan Smith *et. al*, melaporkan bahwa frekuensi kecelakaan paling tinggi terjadi pada akhir rotasi *shift* kerja (malam) dengan rata-rata jumlah kecelakaan 0,69% per tenaga kerja. Tetapi tidak semua penelitian menyebutkan bahwa kenaikan tingkat kecelakaan industri terjadi pada *shift* malam. Terdapat suatu kenyataan bahwa kecelakaan cenderung banyak terjadi selama *shift* pagi dan lebih banyak terjadi pada *shift* malam (Adiwardana dalam Khairunnisa, 2001)

## **2.1.2 Produktivitas Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah makan siang yang dilayani dalam kafetaria sekolah atau jumlah penangkapan yang dilakukan oleh petugas polisi dan identifikasi jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan *output* tertentu.

Skala produktivitas menjadi tuntutan utama sering dengan pertambahan penduduk, sehingga semakin besar juga kapasitas layanan yang harus diberikan. Organisasi publik harus menanggung risiko luasnya layanan, variasi dan segmentasi layanan publik. Di sisi lain ukuran organisasi publik selama ini menjadi masalah terkait dengan pemenuhan efisiensi struktur yang *rightsizing*. Akhirnya

teknologi sebagai strategi pamungkas untuk meningkatkan produktivitas layanan ini, dengan menggunakan alat teknologi, maka pelayanan menjadi lebih mudah dijangkau oleh masyarakat, sehingga produktivitas organisasi publik juga meningkat.

*International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja

#### **2.1.2.2 Prinsip-Prinsip Produktivitas Kerja**

Adapun prinsip-prinsip produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila *input* turun, *output* tetap maka produktivitas meningkat
2. Apabila *input* turun, *output* naik maka produktivitas meningkat
3. Apabila *input* tetap, *output* naik maka produktivitas naik
4. Apabila *input* naik, *output* naik dimana jumlah kenaikan output lebih besar dari kenaikan input
5. Apabila *input* turun, *output* turun dimana turunnya output lebih kecil dari turunnya (Wahyudi 2010).

#### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Penentu Produktivitas**

Diskusi tentang produktivitas, diperlukan analisis terhadap faktor lain yang ikut memberikan pengaruh atau andil di dalam membentuk produktivitas. Dalam analisis MSDM produktivitas pegawai merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor. Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain:

- a. *knowledge*
- b. *skills*
- c. *abilities*
- d. *attitude*
- e. *behaviors*

Pengetahuan dan ketrampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan ketrampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan adalah merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

#### **2.1.2.4 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan , 2005: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Menurut Henry Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2003:8.5) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

$$O_i = g(I_1, I_2, \dots, I_n)$$

Dimana  $O_i$  adalah *output*, sedangkan  $g$  adalah sejumlah *input* yang dipergunakan dalam mencapai *output* tertentu. Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana:

P = Produktivitas;

O = *Output*;

I = *Input*

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2003:23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, sebagai berikut:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\textit{Total Produktivitas} = \frac{\textit{hasil total}}{\textit{masukan total}}$$

$$\textit{Produktivitas parsial} = \frac{\textit{hasil parsial}}{\textit{masukan total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

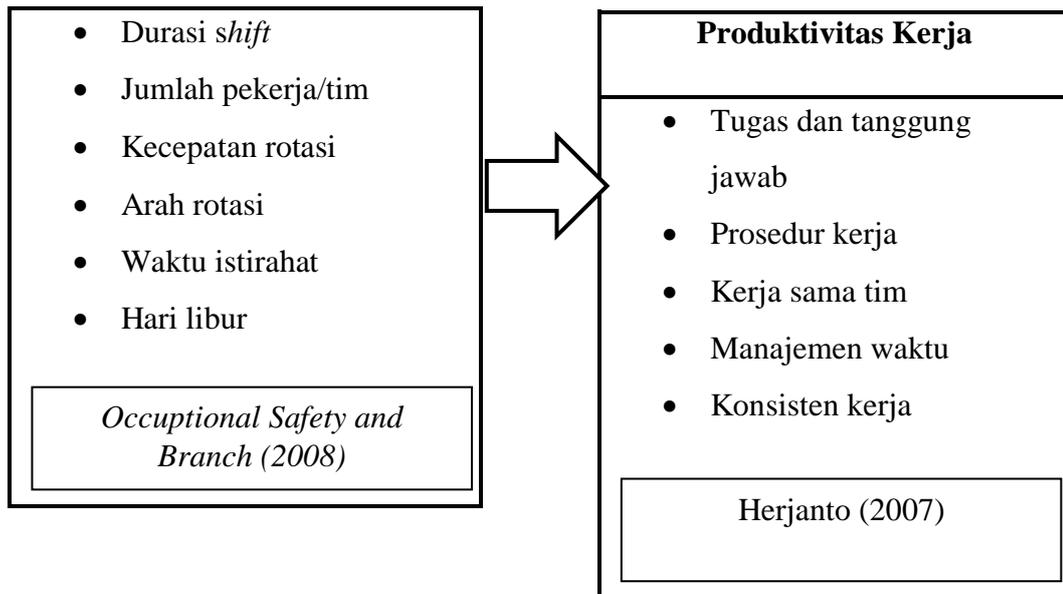
## 2.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja yang merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan perusahaan, dimana masing-masing individu memiliki latar belakang, tingkat ekonomi, sosial budaya yang berbeda-beda

Tujuan dari suatu perusahaan adalah memperoleh keuntungan, tujuan tersebut akan diperoleh apabila produktivitas meningkat, untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keahlian dan ketrampilan kerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunkannya produktivitas dan merugikan perusahaan. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor lainnya, seperti latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, saran produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor tersebut adalah *shift* kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai kesehatan yang baik dalam kerja *shift* sehingga dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya.

***Shift Kerja***



Gambar 2.1  
 Kerangka Pemikiran Pengaruh *Shift* Kerja terhadap  
 Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Tirta Utama Abadi Metro Kota Bandung

Penelitian Pramanos Satrio (2015) bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja pramuniaga di PT. X Cabang Yogyakarta. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif karena selain menguraikan objek penelitian juga mencari pengaruh *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja pramuniaga PT. X Cabang Yogyakarta. Hasil pengukuran dari

stres fisik dan stres mental terhadap 175 pramuniaga yang dilakukan saat sesudah bekerja pada *shift* pagi, sore dan malam, diperoleh bahwa secara keseluruhan para karyawan mengalami stres fisik dan stres mental lebih besar pada karyawan *shift* malam jika dibandingkan dengan *shift* lainnya.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada *shift* kerja yang dijadikan sebagai variabel independen. Sistem *shift* kerja yang diterapkan pada pramuniaga di PT. X cabang Yogyakarta juga menerapkan 3 *shift* kerja.

Perbedaan penelitian sekarang dengan sebelumnya adalah dari variabel dependen dimana penelitian sebelumnya variabel dependennya stres kerja sedangkan penelitian sekarang variabel dependennya adalah produktivitas kerja.

Penelitian Febrian Kantata Jati Nugraha (2015) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan jam kerja dan *shift* kerja dengan tekanan darah pada supir bus kota Surakarta. Penelitian ini bersifat analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Berdasarkan hasil pengukuran tekanan darah pada supir bus sebanyak 60 orang supir, diperoleh bahwa supir yang bekerja *shift* malam memiliki tekanan darah sistolik rata-rata 17,4 mmHg lebih tinggi dari yang bekerja pada siang hari.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada *shift* kerja yang dijadikan sebagai variabel independen. Sistem *shift* kerja yang diterapkan pada supir bus di kota Surakarta juga menerapkan 3 *shift* kerja.

Perbedaan penelitian sekarang dengan sebelumnya adalah dari variabel dependen dimana penelitian sebelumnya variabel dependennya tekanan darah supir sedangkan penelitian sekarang variabel dependennya adalah produktivitas kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang akan di jelaskan dalam tabel 2.1 sebagai berikut:

Table 2.1  
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

Peneliti	Pramanos Satrio (2015)	Febrian Kantata Jati Nugraha (2015)	Adam Darmawan (2019)
(a)	(b)	(c)	(d)
Judul	Pengaruh <i>shift</i> kerja dan stres kerja terhadap kinerja pramuniaga di PT. X Cabang Yogyakarta	Hubungan jam kerja dan <i>shift</i> kerja dengan tekanan darah pada supir bus kota Surakarta	Pengaruh <i>Shift</i> Kerja di bagian gudang terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung Tahun 2019
Objek Penelitian	175 pramuniaga di PT. X Cabang Yogyakarta	60 orang sopir yang bekerja di terminal kota surakarta	Karyawan bagian gudang di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung
Variabel Penelitian	Variabel bebas : <i>shift</i> kerja yang dibagi menjadi <i>shift</i> pagi, sore, dan malam. Variabel terikat : stres dimana indikator yang digunakan adalah stres fisik dan stres mental.	Variabel bebas : <i>shift</i> kerja dan jam kerja yang dibagi menjadi <i>shift</i> pagi, sore, dan malam. Variabel terikat : Tekanan darah supir pada <i>shift</i> pagi, sore, dan malam	Variabel bebas : <i>Shift</i> kerja dengan indikator duras <i>shift</i> , jumlah pekerja atau tim yang bergantian selama <i>shift</i> , dan arah rotasi. Variabel Terikat : Produktivitas kerja karyawan selama bekerja <i>shift</i> .

Jenis Penelitian	Asosiatif	Survey Analitik	Survey
Metode Sampling	<i>Random sampling</i>	<i>Incedental Qouta Sampling</i>	<i>Total Sampling</i>
Teknik analisa data	Analisis Deskriptif	Regresi ganda linier	Analisis Deskriptif

Sumber : Data diolah (2019)

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut: “Ada pengaruh *shift* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian gudang PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung Tahun 2019”

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode yang digunakan**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Definisi metode analisis deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah sebagai berikut:

“Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain”.

Sedangkan definisi metode verifikatif menurut sugiyono (2017:8) adalah sebagai berikut:

“Penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan “

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta –fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulksn data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

### **3.1.1 Analisis Data**

Setelah data itu dikumpulkan, maka kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah/latar belakang penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:243) yang dimaksud dengan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya yang nantinya dapat dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Analisis data merupakan proses penyerderhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program *IBM SPSS Versi 25* sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

### **3.1.2 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:72) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian gudang yang berjumlah 69 orang.

## **2. Sampel**

Menurut Arikunto (2008:116) penentuan pengambilan sample adalah sebagai berikut:

“Apabila kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik. “

Berdasarkan pengertian diatas, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung bagian gudang yaitu sebanyak 69 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi.

### **3.1.3 Skala Pengukuran**

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Menurut Siregar (2013:25) dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dan dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari

indikator dijabarkan menjadi subindikator yang dapat diukur. Akhirnya subindikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* menurut Sugiyono (2017:93) mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Adapun skala pengukuran yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pengukuran variabel *shift* kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) dilakukan dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 5 kategori jawaban. Hasil dari jawaban diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Skala Model *Likert*

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

2. Menghitung skor nilai untuk setiap item pernyataan dengan cara perhitungan sebagai berikut :
 
$$\text{Skor} = \text{Bobot Nilai} \times \text{frekuensi}$$
3. Nilai terendah dan nilai tertinggi
  - a. Dalam hal ini nilai terendah = jumlah responden, yaitu 69 orang, maka nilai terendah adalah 69.

- b. Sedangkan untuk nilai tertinggi, jumlah responden dikalikan dengan bobot nilai tertinggi yaitu,  $69 \times 5 = 345$ .
4. Menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi sehingga didapat lima kategori penilaian. Jarak interval dapat dilakukan dengan cara perhitungan sebagai berikut :

$$JI = \frac{(N1-N2)}{5}$$

$$JI = \frac{(345-69)}{5}$$

$$= 55$$

Keterangan :

J1 : Jarak Interval

N1 : Nilai Tertinggi

N2 : Nilai Terendah

Dengan demikian kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dari penilaian terhadap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

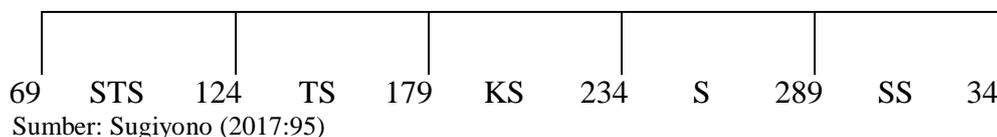
Tabel 3.2  
Jarak Interval

Jarak Interval	Kategori
289 - 345	Sangat Baik
234 - 289	Baik
179 - 233	Cukup Baik
124 - 178	Tidak Baik
69 - 123	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2017:95)

Untuk mengklasifikannya dapat dilihat pada garis kontinum sebagai berikut :

Gambar 3.1  
Garis Kontinum



### 3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dipergunakan untuk menjelaskan karakteristik yang diamatinya termasuk juga cara mengamati dan cara mengukurnya. Menurut Sugiyono (2017 : 38) operasional variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Adapun variabel ini yaitu :

#### a. Variabel Bebas/*Independent*

Menurut Siregar (2013:10) variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau merubah atau mempengaruhi variabel lain (variabel *dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *shift kerja* (X) yang didefinisikan sebagai sistem kerja yang dibagi menjadi 3 waktu kerja yaitu pagi, sore, malam guna memaksimalkan efisiensi dan produktivitas perusahaan selama 24 jam.

Adapun indikator yang digunakan untuk variabel *shift* kerja ini meliputi:

1. Durasi *shift*, merupakan jumlah kerja karyawan tiap *shift* yaitu 8 jam
2. Jumlah pekerja atau tim, yaitu banyaknya pekerja atau kelompok kerja tiap *shift*
3. Kecepatan rotasi, atau jumlah hari yang diperlukan untuk pertukaran *shift*
4. Arah rotasi *shift*, arah rotasi *shift* yang bergerak searah jarum jam (pagi, sore, dan malam)

5. Waktu istirahat, jam istirahat bagi karyawan untuk bersantai dan memulihkan diri disela-sela jam kerja
6. Hari libur, yaitu jumlah dan posisi hari libur *shift* karyawan
7. Keteraturan jadwal *shift*, jadwal kerja *shift* berlangsung secara teratur

b. Variabel Terikat/*Dependent*

Menurut Siregar (2013:10) variable terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena variable lain (variable *independent*). Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat (Y) adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dengan maksud masukan (*input*), menurut Herjanto (2007), produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Adapun indikator dari variable ini yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan meliputi:

1. Memahami tugas dan tanggung jawab
2. Memahami prosedur dan peraturan yang berlaku
3. Menggunakan waktu yang baik
4. Bekerja sama secara team
5. Menyelesaikan tugas secara kerja secara konsisten.

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.3 di bawah ini:

Tabel 3.3  
Operasional Variabel *Shift* Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
<i>Shift Kerja</i> (X)	1. Durasi <i>shift</i>	Jumlah jam kerja untuk karyawan tiap <i>shift</i> yaitu 8 jam	<i>Likert</i>	<i>Occupational Safety and Branch (2008) and IARC (2010)</i>
	2. Jumlah Pekerja/ Tim	Banyaknya pekerja atau kelompok kerja <i>shift</i>	<i>Likert</i>	
	3. Kecepatan rotasi	Jumlah hari yang diperlukan untuk pertukaran <i>shift</i>	<i>Likert</i>	
	4. Arah rotasi	Searah jarum jam (pagi, sore dan malam)	<i>Likert</i>	
	5. Waktu Istirahat	Jam istirahat karyawan disela-sela kerja	<i>Likert</i>	
	6. Hari libur	Jadwal kerja <i>shift</i> berlangsung teratur	<i>Likert</i>	
	7. Keteraturan Jadwal Shift	Jadwal <i>shift</i> berlangsung secara teratur	<i>Likert</i>	
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1. Tugas dan tanggung jawab	Mengerjakan tugas dari pekerjaan dan bertanggung jawab atas tugas tersebut	<i>Likert</i>	Herjanto (2007)
	2. Prosedur	Mematuhi prosedur dan peraturan yang ada	<i>Likert</i>	
	3. Manajemen waktu	Menggunakan waktu dengan baik dalam pekerjaan	<i>Likert</i>	
	4. Kerja sama tim	Bekerja secara team dan saling membantu	<i>Likert</i>	
	5. Konsisten kerja	Menyelesaikan tugas secara kerja secara konsisten	<i>Likert</i>	
	6.			

### 3.3 Sumber dan Cara penentuan Data

Sumber dan cara penentuan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

- a. Data primer

Menurut Siregar (2013:16) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer diperoleh dengan cara observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden.

b. Data sekunder

Menurut Siregar (2013:16) data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari *literature*, dan dokumen perusahaan.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menurut Arikunto (2008 : 134) adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Adapun cara dapat digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Studi Pustaka

Kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertai, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain.

b. Dokumentasi

Cara pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen. Penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi berupa buku, jurnal, dan skripsi terdahulu.

c. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

d. Kuesioner

Merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden dengan maksud agar responden yang diberi tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Cara ini digunakan untuk memperoleh data dari operator sebagai responden. Data tersebut kemudian dianalisis untuk menguji kebenaran hipotesis.

### 3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

#### 3.5.1 Rancangan Analisis

##### 1. Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46) uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's* dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan. Terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui koefisien yang digunakan sudah valid, yaitu:

- a. Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,279
- b. Jika koefisien korelasi *product moment*  $>$  r-tabel ( $\alpha$  ; n-2) n = jumlah sampel
- c. Nilai signifikan  $\leq 5\%$

Rumus yang dapat digunakan untuk uji validitas dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

N = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skort total dari variabel (jawaban responden)

## 2. Uji Reabilitas

Menurut Siregar (2013:55) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat yang sama pula. Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yaitu untuk menentukan suatu instrumen *reliabel* atau tidak, bila jawaban responden berbentuk skala 1-3, dan 1-5, serta 1-7 atau jawaban responden yang meninterprestasikan penilaian sikap. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *realible* dengan menggunakan teknik ini jika koefisien reabilitas > 0,6.

Tahapan perhitungan menurut Siregar (2013:57) yaitu :

- a. Menentukan nilai varian tiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

- b. Menentukan nilai varian total

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

- c. Menentukan reabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

- $X_i$  = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan  
 $\sum X$  = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan  
 $\sigma_t^2$  = Varians total  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir  
 $k$  = Jumlah butir pertanyaan  
 $r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen.

### 3.5.2 Pengujian Hipotesis

Menurut Siregar (2013:38) hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan anggapan dasar peneliti terhadap suatu masalah yang sedang dikaji. Dalam penelitian, peneliti meyakini dalam pengujian nanti benar atau salahnya hipotesis penelitian tergantung dari bukti-bukti yang diperoleh. Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian dapat ditarik penelitian menggunakan pengujian hipotesis sebagai berikut :

#### 3.5.2.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2013:252) mengartikan koefisien determinasi sebagai angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Menurut Sugiyono (2017:185) untuk menghitung koefisien determinasi yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Adapun rumus koefisien determinasi, sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

- $KD$  = Koefisien determinasi  
 $r$  = Koefisien korelasi

### 3.5.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya penulis menyusun rancangan analisis tentang penelitian ini yaitu menggunakan Analisis Regresi Linear sederhana menurut Siregar (2013:284) regresi linier sederhana digunakan untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Adapun rumus analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2017:188) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta.X$$

Dimana :

Y = Nilai variabel terikat yang diprediksikan

$\alpha$  = Konstanta atau harga Y ketika X = 0

$\beta$  = Koefisien regresi

X = Nilai variabel bebas

### 3.5.2.3 Nilai Residu/ Nilai Sisa

Nilai residu adalah nilai selisih antara nilai dugaan atau predicted value dengan nilai pengamatan sebenarnya. Dalam penelitian ini residual adalah nilai sisa hasil penelitian diluar variabel diluar variabel yang diteliti. Predicted value adalah nilai dugaan yang dihasilkan dari hasil analisis regresi. Nilai residual digunakan apabila data penelitian yang digunakan apabila data penelitian yang digunakan adalah data sampel.

### 3.5.2.4 Uji Statistik t

Uji statistik t atau uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel. Menurut Nazir (2009:393) salah satu penggunaan statistik adalah untuk memutuskan apakah sebuah hipotesis diterima atau ditolak. Langkah-langkah pengujian signifikan menurut Siregar (2013:286), sebagai berikut:

- a. Membuat hipotesis dalam uraian kalimat :
  - 1)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen
  - 2)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen.
- b. Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik:
  - 1)  $H_0 = b = 0$
  - 2)  $H_0 = b \neq 0$
- c. Menentukan kriteria pengujian:
  - 1) Jika signifikan  $\leq 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak
  - 2) Jika signifikan  $\geq 5\%$ , maka  $H_0$  diterima
- d. Menghitung nilai  $t_{hitung}$  dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Dimana :

$t_{hitung}$  = Nilai hasil uji t yang menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y signifikan atau tidak

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

- e. Menentukan nilai  $t_{tabel}$ :  
 Nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan tabel t-student. Bila pengujian dua sisi maka  $\alpha$ . Berikut rumus  $t_{tabel}$  :

$$t_{tabel} = t(\alpha/2)(n-2)$$

f. Membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

Tujuan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  adalah untuk mengetahui apakah  $H_0$  diterima atau ditolak berdasarkan kaidah pengujian yaitu :

Jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

###### **4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Tirta Utama Abadi**

AQUA adalah sebuah merek air minum dalam kemasan (AMDK) pertama yang berada di Indonesia, yang diproduksi oleh AQUA Golden Mississippi di Indonesia sejak tahun 1973. Selain di Indonesia, AQUA juga dijual di Singapura. AQUA adalah merek AMDK dengan penjualan terbesar di Indonesia dan merupakan salah satu merek AMDK yang paling terkenal di Indonesia, sehingga telah menjadi seperti merek generik untuk AMDK. Di Indonesia, terdapat 14 pabrik yang memproduksi AQUA.

Sejak tahun 1998, AQUA sudah dimiliki pula oleh perusahaan multinasional dari Perancis, Danone, hasil dari penggabungan AQUA Golden Mississippi dengan Danone.

AQUA didirikan oleh Tirta Utomo, warga asli Wonosobo yang setelah keluar bekerja dari Pertamina mendirikan usaha air minum dalam kemasan (AMDK)

Tirta berjasa besar atas perkembangan bisnis atau usaha AMDK di Indonesia, karena sebagai seorang Pioneer maka Almarhum berhasil menanamkan nilai-nilai dan cara pandang bisnis AMDK di Indonesia

Sedangkan PT. Tirta Utama Abadi adalah salah satu distributor dari PT. Tirta Investama yg ada di Indonesia untuk pemasaran dari produk danone AQUA yg berada di daerah jawa barat.

Kantor Pusat untuk PT. Tirta Utama Abadi berada di jalan Soekarno Hatta No. 608 Bandung, adapun beberapa kantor cabang yg berada di dalam Kota Bandung, dan beberapa kantor cabang lagi yang berada di luar kota Bandung seperti Bogor, Sukabumi, Cianjur, Purwakarta, Subang, Tasikmalaya dan Cirebon.

PT. Tirta Utama Abadi awal berdirinya pada tahun 1991 Bernama awal CV. Tirta Abadi yang didirikan oleh pemiliknya yang bernama Freddy Unsulangi. Di mana pada awalnya PT. Tirta Utama Abadi ini hanya distributor kecil yg hanya memasarkan produk AQUA di wilayah Bandung saja, tetapi karena perkembangan pasar dan kemauan yang tinggi dari pemilik akhirnya pada awal tahun 2001 CV. Tirta Abadi di percaya untuk memperluas area pemasarannya ke daerah Bogor, Sukabumi, dan Cianjur, kemudian pada tahun 2001 CV. Tirta Abadi juga berubah nama jadi PT. Tirta Utama Abadi.

Pada tahun 2005 PT. Tirta Utama Abadi Di percaya lagi untuk memaegang pemasaran produk AQUA di daerah Jawa Barat, akhirnya di buka lagi cabang baru di daerah Purwakarta, Subang, Cirebon, dan Tasikmalaya.

Pada tahun 2006 kepemimpinan PT. Tirta Utama Abadi yang di pegang oleh bapak Freddy Unsulangi di lanjutkan oleh anaknya yang bernama Alex unsulangi, pergantian ini dikarenakan faktor usia dari bapak Freddy Unsulangi yang sudah mulai menginjak usia tua.

#### **4.1.1.2 Visi dan Misi PT. Tirta Utama Abadi**

Menjadikan produk AQUA menjadi produk air minum dalam kemasan terbesar di Indonesia dan selalu berkomitmen untuk membantu dan mendukung program pemerintah dalam hal kesehatan untuk masyarakat Indonesia.

- **Visi Perusahaan**

“ AQUA telah menjadi bagian dari keluarga sehat Indonesia lebih selama 40 tahun. Sebagai pelopor air minum dalam kemasan sejak didirikan tahun 1973, kini AQUA menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari hidup sehat masyarakat Indonesia. Dulu dan kini, AQUA tetap dan selalu menjadi yang terbesar dan terdepan di Indonesia. Volume penjualan AQUA merupakan volume penjualan terbesar di dunia untuk kategori air mineral ”.

- **Misi perusahaan**

”AQUA selalu ingin melakukan program untuk menyehatkan konsumen Indonesia, diantaranya program AKSI (AQUA untuk Keluarga Sehat Indonesia) dan AuAI (AQUA untuk Anak Indonesia).”

#### **4.1.2 Aspek Kegiatan Usaha**

PT. Tirta Utama Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) sebagai distributor tunggal wilayah Jawa Barat, berkantor pusat di Jl. Soekarno Hatta No.608, Kota Bandung.

Dalam meningkatkan penjualan dan pemerataan distribusi barang di pasaran, maka setiap cabang / depo harus memiliki stok barang yang mencukupi untuk menyeimbangkan permintaan pasar yang ada di setiap cabang / depo masing-masing area, agar dapat membantu bagian team Sales and Distribution (SnD)

sebagai ujung tombak penjualan di lapangan agar mendapatkan hasil penjualan untuk perusahaan yang maksimal. Adapun produk-produk di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung adalah sebagai berikut :

#### **4.1.2.1 AQUA**

AQUA berasal dari sumber mata air yang terpilih dengan segala kemurnian dan kandungan mineral alami yang terpelihara. AQUA dikemas dengan proses higienis dalam beberapa ukuran kemasan botol plastik; 330 ml, 450 ml, 600 ml, 750 ml dan 1500 ml serta kemasan gelas plastik ukuran 220 ml dan kemasan galon 19 liter untuk menunjang kegiatan yang dinamis agar terhindar dari dehidrasi.

AQUA mempersembahkan masyarakat Indonesia segala kebaikan alam di setiap tetesnya.

#### **4.1.2.2 VIT**

VIT adalah sebuah merek air minum dalam kemasan yang diproduksi oleh PT. Tirta Investama di Indonesia. Mulai diproduksi sejak tanggal 16 November 1982 dan awalnya dimiliki oleh PT. Varia Industri Tirta. Pada tanggal 17 Juli 1987 kepemilikan PT Varia Industri Tirta beralih kepada Tirta Utomo.

Air yang digunakan oleh VIT telah melalui uji fisika, kimia dan mikrobiologi untuk memastikan pemenuhan standar kualitas yang telah ditetapkan.

Komitmen terhadap kualitas ini berlanjut mulai dari tahap produksi sampai dengan distribusi. Proses pembotolan dan pengemasan di seluruh pabrik VIT dilakukan dengan teknologi dan pengawasan mutu yang ketat.

Air masuk ke dalam lini produksi melalui proses filtrasi terkontrol dan ozonisasi. Proses filtrasi terkontrol merupakan proses unik yang membedakan VIT dengan

merek lainnya. Didukung dengan microfiltration filter 5 micron, 1 micron, dan 0,5 micron, menjadikan air VIT higienis, bersih, serta memiliki kualitas terpercaya. Ozonisasi dilakukan untuk menghilangkan bakteri pathogen penyebab penyakit, hingga menjadikan VIT aman untuk dikonsumsi.

Berkat komitmen terhadap kualitas ini, VIT telah berhasil memenuhi standar *ISO 9001\** dan *SNI 01- 3553-2006*, serta menerapkan standar *HACCP* di semua pabrik.

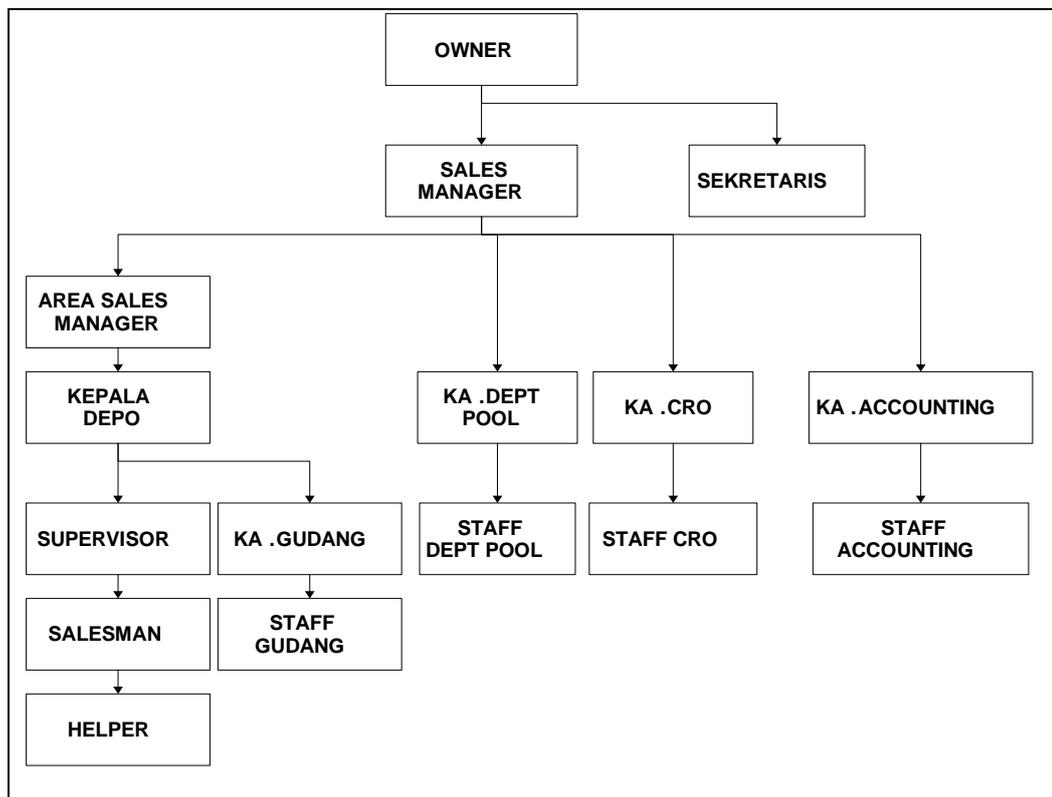
#### **4.1.2.3 MIZONE**

Mizone merupakan minuman isotonik ber nutrisi dengan kandungan *hydromaxx*, yang dapat menggantikan cairan tubuh dengan mudah, *hydromaxx* sendiri adalah formula khusus yang tergantung dalam mizone yang memiliki rasa dan aroma menyegarkan dengan 3 vitamin (B3, B6, dan B12). Dengan varian rasa yaitu *Orange Lime, Lychee Lemon, Apple Guava, Yuzu Lemon, Activ Lychee Lemon, Mood Up Cranberry, Move On Starfruit, dan Break Free Cherry Blossom*. Mizone memiliki kandungan vitamin yang baik bagi tubuh setelah beraktivitas hingga berkeringat, sehingga memerlukan elektrolit pengganti dengan cepat.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi ini merupakan penggambaran secara grafik yang menggambarkan struktur kerja dari setiap divisi yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab masing – masing yang ada di lingkungan PT. Tirta Utama Abadi. Adapun gambar struktur organisasi di PT. Tirta Utama Abadi adalah sebagai berikut :

### 4.1.3.1 Gambar Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung

### 4.1.4 Uraian Pekerjaan

#### 4.1.4.1 Kepala Gudang

##### 1. Fungsi dan Tujuan :

- a. Memastikan, Mengawasi operasional gudang berjalan dengan efektif dan efisien
- b. Mengawas, memastikan, mengontrol dan menjaga barang digudang agar tidak ada kehilangan sesuai SOP perusahaan
- c. Memastikan, mengontrol dan menjaga kondisi kualitas barang.

##### 2. Tanggung Jawab :

- a. Memastikan operasional berjalan dengan baik.

- Membuat jadwal kerja staff gudang ( *checker*, admin, TKBM dan Operator forklif )
- Membuat *lay out* gudang yang telah disetujui oleh gudang pusat dan kepala operasional depo.
- Memastikan FEFO (*Firts Expired Firts Out*) berjalan sesuai dengan SOP  
FEFO (*Firts Expired Firts Out*)
- Menjaga kebersihan gudang
- Bertanggung-jawab terhadap kehilangan, *at risk* dan *expired* produk yang ada di gudang
- Bertanggung-jawab dalam pembuatan administrasi pengajuan dan operasional pemusnahan produk
- Memastikan kualitas produk yang diterima maupun yang disimpan sesuai dengan standar pabrik
- Memastikan jumlah barang yang ada di gudang sesuai dengan angka pembukuan gudang
- Mengontrol dan memastikan jadwal pengiriman barang dari logistik sesuai dengan alokasi
- Mengontrol dan memastikan proses penerimaan dan pengeluaran barang oleh *checker* sesuai SOP
- Mengontrol dan memastikan proses bongkar muat yang dilakukan TKBM / operator forklif lancar atau tidak *delay*
- Mengontrol dan memastikan proses penerimaan BS di gudang oleh *checker* sesuai dengan SOP

- Mengontrol dan memastikan proses *opening closing* berjalan sesuai dengan SOP
  - Membuat pengajuan material *support* gudang seperti dus kosong, terpal, alat steam, dll ke kepala depo/operasional dan diketahui oleh gudang pusat
  - Melaporkan apabila ada kerusakan sarana perusahaan seperti lampu mati, gerbang macet, gembok gudang hilang, dll ke kepala depo/operasional dan diketahui oleh gudang pusat
  - Memastikan berjalannya *checklist* harian forklif sesuai dengan SOP penggunaan dan perawatan forklif.
- b. Memastikan sistem dan data laporan berjalan dengan baik
- Memastikan dan bertanggung-jawab penginputan sistem ( DMS ) maupun penginputan manual berjalan dengan baik
  - Memastikan dan bertanggung-jawab semua data terisi dengan benar dan tepat waktu
  - Memastikan dan bertanggung-jawab atas keakuratan data hasil *opening closing* per *shiftnya*
  - Memastikan dan bertanggung-jawab semua laporan harian gudang terkirim ke kepala depo/operasional, validasi akunting dan operasional gudang pusat dan tepat waktu.
- c. Memastikan produktifitas staff gudang
- Melakukan *briefing* secara rutin (setiap hari)

- Melakukan rapat evaluasi kerja team gudang (1 minggu 1 kali) dan mengirimkan laporan (format *report*) ke gudang pusat, dan CC kepada kepala depo/operasional
- Melakukan mentoring dan teguran terhadap staff atas hasil kinerja yang bersangkutan apabila terjadi pelanggaran serta membukukannya dan dilaporkan ke gudang pusat.
- Menciptakan tenaga kerja staff gudang yang handal.

### **3. Wewenang :**

- Memberhentikan operasional gudang apabila proses serah terima antar *shift* atau audit dari gudang pusat (apabila dirasa sangat mendesak)
- Menegur dan memberikan berita acara serta bahkan melarang berada di area gudang kepada divisi lain apabila melanggar SOP gudang
- Memberikan sanksi tegas kepada staff gudang dan pihak lain apabila terjadi hal-hal yang bersifat pidana digudang
- Menolak penerimaan barang apabila tidak sesuai dengan alokasi dari logistik dan *supply deman* (kecuali ada konfirmasi ke Operasional area, logistik dan SnD)
- Menolak penerimaan barang apabila tidak sesuai dengan SOP (konfirmasi ke operasional area)
- Menolak permintaan barang ke gudang apabila tidak sesuai dengan SOP
- Menambah jumlah TKBM apabila terjadi penerimaan barang diluar kemampuan TKBM reguler (berkoordinasi dengan operasional area)

- Memutuskan mitra kerja TKBM apabila tidak sesuai dengan kinerjanya (berkoordinasi dengan operasional area).

**d. Laporan :**

- Laporan serah terima antar *shift* setiap hari (fisik barang berdasarkan saldo gudang)
- Laporan saldo TBG dan stok *opname* per hari dan per minggu
- Laporan saldo BS per hari dan per minggu
- Laporan *expired date product* (khusus *beverages*) per hari dan per minggu
- Laporan monitoring waktu bongkar muat ekspedisi per hari dan per minggu
- Laporan kejadian yang ada digudang per hari dan per minggu
- Laporan absensi staff gudang per hari dan per minggu
- Laporan visual kondisi gudang per hari (pagi dan sore)
- *Filing* semua berkas fisik laporan.

**4.1.4.2 Leader Checker**

**1. Tujuan:** Bertanggung jawab terhadap semua produk yang diterima atau yang dikeluarkan sesuai dengan standar kualitas pabrik dan sesuai dengan dokumen serta memastikan tempat penyimpanan produk sesuai dengan SOP.

**2. Tanggung Jawab :**

a. Operasional

- Ekspedisi :

- Memastikan semua produk yang masuk dan keluar sesuai dengan standar kualitas pabrik

- Menghitung jumlah produk yang masuk dan keluar sesuai dengan dokumen
- Memberikan nomor antrian untuk bongkar muat
- Menentukan titik bongkar dan muat sesuai dengan tempat penyimpanan yang sudah ditentukan.

- Sales

- Memastikan semua produk yang keluar dan masuk sesuai dengan standar kualitas pabrik
- Menghitung jumlah produk yang keluar dan masuk sesuai dengan dokumen
- Mengatur *checker* dalam pembagian tugas
- Memastikan semua operasional berjalan sesuai dengan SOP
- Memastikan pemisahan produk yang layak jual, BS dan rijek
- Memastikan kebersihan gudang
- Mengatur dan memastikan FIFO & FEFO berjalan dengan baik
- Memastikan penempatan produk aman agar kualitas produk terjaga sesuai dengan SOP
- Melakukan serah terima antar *shift*.

b. Administrasi

- Mencatat semua dokumen produk yang masuk dan keluar (standarisasi form)
- Mencatat dan merekap serah terima *checker* antar *shift* (sesuai dokumen dan fisik produk)

- Kroscek pencatatan *checker* dengan data *entry* tiap *shift*.

c. Kinerja *Checker* Produktif

- Melakukan *briefing* dengan team *checker* secara rutin (setiap hari) sebelum mulai melakukan aktifitas
- Melakukan mentoring dan teguran terhadap *checker* atas hasil kinerja yang bersangkutan apabila terjadi pelanggaran serta membukukannya.

**3. Wewenang :**

- Memberhentikan operasional gudang apabila proses serah terima antar *shift* atau audit dari gudang pusat (apabila dirasa sangat mendesak)
- Menegur dan memberikan berita acara serta bahkan melarang berada di area gudang kepada divisi lain apabila melanggar SOP gudang
- Menolak penerimaan barang apabila tidak sesuai dengan SOP (konfirmasi ke operasional area)
- Menolak permintaan barang ke gudang apabila tidak sesuai dengan SOP
- Melaporkan kepada kepala gudang apabila ada *checker* atau pihak lain terjadi hal-hal yang bersifat pidana di gudang.

**4. Laporan :**

- Laporan serah terima antar *shift* setiap hari (fisik barang berdasarkan saldo gudang)
- Laporan saldo gudang dan stok *opname* tiap *shift* per hari
- Laporan saldo BS tiap *shift* per hari (rijek, cucian galon, *repacking*)
- Laporan *expired date product* (khusus *beverages*) per hari dan per minggu
- Laporan kejadian yang ada di gudang per hari

- Laporan absensi *checker* per hari
- Laporan *at risk* dan *expired*
- *Filing* semua berkas fisik laporan.

#### **4.1.4.3 Checker**

**1. Tujuan :** Bertanggung jawab dan memastikan produk yang diterima maupun yang dikeluarkan pada saat proses bongkar muat sesuai dengan standar pabrik serta menjaga keamanan produk yang ada digudang.

**2. Tanggung Jawab :**

a. Operasional

- Ekspedisi :

- Memastikan semua produk yang masuk dan keluar sesuai dengan standar kualitas pabrik
- Menghitung jumlah produk yang masuk dan keluar sesuai dengan dokumen
- Mengatur dan mengarahkan titik bongkar dan muat sesuai dengan tempat penyimpanan yang sudah ditentukan.

- Sales

- Memastikan semua produk yang keluar dan masuk sesuai dengan standar kualitas pabrik
- Menghitung jumlah produk yang keluar dan masuk sesuai dengan dokumen
- Mengatur dan mengarahkan proses bongkar muat.
- Mengatur dan memastikan FIFO & FEFO berjalan dengan baik

- Mengatur penempatan produk agar kualitas produk terjaga sesuai SOP
- Memisahkan produk yang layak, BS dan rijek
- Mengawasi dan menjalankan semua operasional sesuai dengan SOP
- Menjaga kebersihan gudang
- Melakukan serah terima antar *shift*
- Melakukan pengecekan produk layak yang akan dikirim (distribusi, mutasi & supplier)
- Melakukan pengecekan produk layak yang akan dikirim di mobil sales, untuk muat hari sebelumnya.

b. Administrasi

- Mencatat semua dokumen produk yang masuk dan keluar (standarisasi form)
- Mencatat serah terima *checker* antar *shift* (sesuai dokumen dan fisik produk)
- Menghentikan operasional pada saat proses serah terima antar *shift*
- Menegur dan melarang berada di area gudang kepada divisi lain apabila melanggar SOP gudang
- Melaporkan kepada *leader checker* apabila ada pihak lain melakukan pelanggaran yang bersifat pidana digudang
- Menolak penerimaan dan pengeluaran barang apabila tidak sesuai dengan SOP (konfirmasi ke *leader checker*).

**3. Laporan :**

- Laporan serah terima antar *shift* per hari (fisik barang berdasarkan saldo gudang)
- Laporan saldo gudang dan stok *opname* tiap *shift* per hari
- Laporan saldo BS tiap *shift* per hari
- Laporan *expired date, at risk produk* (khusus *beverages*) tiap *shift* per hari
- Laporan kejadian yang ada di gudang per hari (saat *briefing* atau serah terima antar *shift*).

#### **4.1.4.4 Admin Gudang**

**1. Tujuan:** Menginput semua data yang dibutuhkan operasional baik manual dan sistem dengan cepat, benar, teliti dan sesuai dengan SOP.

**2. Tanggung Jawab :**

- Melakukan *log in* dan *log out* sistem DMS (*opening closing*) per hari antar *shift*
- Menerima dan memeriksa dokumen sesuai dengan SOP (penyusunan dokumen)
- Menginput semua dokumen baik secara manual dan sistem berdasarkan fisik dokumen
- Menerbitkan dokumen (SJ, BTB & BKB) sesuai dengan SOP
- Menganalisa/mengkroscek dokumen fisik dengan data manual dan DMS
- Melakukan file semua dokumen masuk dan keluar
- Melakukan serah terima antar *shift*.

**3. Wewenang :**

- Menolak dokumen yang tidak lengkap ke bagian operasional (*checker* dan distribusi)
- Melaporkan kepada kepala gudang apabila ada pihak lain melakukan pelanggaran terkait dengan dokumen.

#### **4. Laporan :**

- Laporan serah terima antar *shift* (fisik dokumen)
- Laporan saldo TBG per *shift*
- Laporan BS per *shift*
- Laporan ZFB per *shift*
- Laporan *expired date product* (khusus *beverages*) per *shift*, dari *checker* ke kepala gudang
- Laporan monitoring waktu bongkar muat ekspedisi per *shift*
- Laporan bank surat jalan
- Laporan kejadian yang ada digudang per *shift* (format *report*)
- *Filling* semua berkas fisik laporan.

#### **4.1.4.5 Operator Forklif**

**1. Tujuan :** Melakukan proses bongkar muat produk dan memastikan produk tidak rusak pada saat proses bongkar muat.

#### **2. Tanggung Jawab :**

- Melakukan bongkar muat produk sesuai arahan *checker* atau *leader checker* dan sesuai surat jalan
- Melakukan bongkar muat ekspedisi sesuai standarisasi waktu yang sudah ditentukan

- Memastikan produk dengan rapi dan teratur sesuai SOP
- Mencatat waktu bongkar muat ekspedisi
- Menjaga asset perusahaan (forklift) agar bias beroperasi dengan baik
- Melakukan pengecekan forklift secara berkala ( harian, mingguan, dan bulanan)
- Membantu melakukan *opening closing*
- Menjaga kebersihan dan kerapian gudang
- Melakukan serah terima antar *shift*
- Melakukan perawatan, perbaikan forklift (format laporan).

### **3. Wewenang :**

- Menghentikan proses bongkar muat apabila terjadi kerusakan forklift yang akan berakibat kecelakaan di are gudang (tidak *safety*)
- Membantu menentukan penempatan produk sesuai *lay out* dan jenis produk.

### **4. Laporan :**

- Laporan serah terima antar *shift* per hari (kondisi forklift)
- Laporan saldo gudang dari *opening closing*
- Laporan perawatan forklift (harian, mingguan dan bulanan)
- Laporan kejadian yang ada digudang per hari
- *Filling* semua berkas fisik laporan.

#### 4.1.4.6 Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM)

1. **Tujuan:** Melakukan proses bongkar muat produk dan memastikan produk tidak rusak pada saat proses bongkar muat.

2. **Tanggung Jawab :**

- Melakukan bongkar muat produk sesuai arahan dari *leader checker/checker*
- Melakukan bongkar muat produk sesuai standarisasi waktu yang sudah ditentukan
- Memastikan produk yang dibongkar dan dimuat sesuai kualitas (standar pabrik)
- Menata produk dengan rapi dan teratur sesuai SOP
- Membongkar produk dari pabrik dan atau *sales*
- Menata produk galon kosong ke mobil ekspedisi dari pabrik dengan rapi dan teratur sesuai dengan SOP.

#### 4.1.5 Kepegawaian

Kepegawaian adalah hasil *survey* pendapat terhadap objek, dalam hal ini karyawan PT. Tirta Utama Abadi Bandung depo Metro sebagai responden. Data karakteristik responden sebanyak 69 orang dengan didasarkan kepada unit kerja, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Tingkat Jabatan Karyawan

No.	Unit Kerja	Frekuensi	Persen (%)
1	<i>Checker</i> Gudang Sps	18	26.09
2	<i>Checker</i> Gudang Galon	16	23.19
3	TKBM	12	17.39
4	Admin Gudang	11	15.94
5	Operator <i>Forklift</i> Gudang	4	5.80
6	Leader <i>Checker</i> Gudang Galon	3	4.35
7	Leader <i>Checker</i> Gudang Sps	3	4.35
8	Kepala Gudang Sps	1	1.45
9	Kepala Gudang Gudang Galon	1	1.45
Jumlah		69	100.00

Sumber: Data primer diolah peneliti 2019.

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui untuk karyawan dengan jabatan *Checker* Gudang Sps sebanyak 18 orang atau 26.09%, jabatan *Checker* Gudang Galon sebanyak 16 orang atau 23.19%, jabatan TKBM sebanyak 12 orang 17.39%, jabatan Admin Gudang sebanyak 11 orang atau 15.94%, jabatan Operator *Forklift* Gudang sebanyak 4 orang atau 5.80%, jabatan Leader Gudang *Checker* Galon sebanyak 3 orang atau 4.35%, jabatan Leader *Checker* Gudang SPS sebanyak 3 orang atau 4.35%, jabatan Kepala Gudang Sps sebanyak 1 orang atau 1.45%, dan jabatan Kepala Gudang Galon sebanyak 1 orang atau 1.45%.

Tabel 4.2  
Tingkat Umur Karyawan

No.	Umur	Frekuensi	Persen (%)
1	>= 20 Tahun	23	33.33
2	>= 25 Tahun	26	37.68
3	>= 30 Tahun	15	21.74
4	>= 35 Tahun	5	7.25
Jumlah		69	100.00

Sumber: Data primer diolah peneliti 2019.

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui untuk karyawan dengan umur  $\geq 20$  tahun sebanyak 23 orang atau 33.33%, umur  $\geq 25$  tahun sebanyak 26 orang atau 37.68%, umur  $\geq 30$  tahun sebanyak 15 orang atau 21.74%, dan umur  $\geq 35$  tahun sebanyak 5 orang atau 7.25%.

Tabel 4.3  
Tingkat Pendidikan Karyawan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
1	D3	24	34.78
2	S1	23	33.33
3	SMA	22	31.88
Jumlah		69	100.00

Sumber: Data primer diolah peneliti 2019.

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui untuk karyawan dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 24 orang atau 34.78%, pendidikan terakhir SMA sebanyak 23 orang atau 33.33%, dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 22 orang atau 31.88%.

Tabel 4.4  
Tingkat Masa Kerja Karyawan

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persen (%)
1	$\geq 1$ Tahun	55	79.71
2	$\geq 5$ Tahun	13	18.84
3	$\geq 10$ Tahun	1	1.45
Jumlah		69	100.00

Sumber: Data primer diolah peneliti 2019.

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui untuk karyawan dengan masa kerja  $\geq 1$  tahun sebanyak 55 orang atau 79.71%, masa kerja  $\geq 5$  tahun sebanyak 13 orang atau 18.84%, dan masa kerja  $\geq 10$  tahun sebanyak 1 orang atau 1.45%.

Tabel 4.5  
Tingkat Jenis Kelamin Karyawan

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
1	Pria	69	100.00
2	Perempuan	0	-
Jumlah		69	100.00

Sumber: Data primer diolah peneliti 2019.

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui karyawan dengan jenis kelamin pria sebanyak 69 orang atau 100%, dan jenis kelamin perempuan sebanyak 0 orang atau 0%.

#### **4.1.6 Fasilitas Yang Dimiliki**

Fasilitas yang di miliki PT. Tirta Utama Abadi depo Metro yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta No. 608 Kota Bandung guna untuk membantu atau mempermudah pekerjaan dan juga untuk kenyamanan karyawannya, adapun fasilitas operasional dan fasilitas umum yang disediakan oleh PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota adalah sebagai berikut:

##### **4.1.6.1 Fasilitas Operasional**

Adapun fasilitas operasional yang disediakan untuk divisi gudang guna untuk menunjang pekerjaan di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung adalah sebagai berikut:

1. Komputer
2. Meja
3. Kursi
4. Printer Dokumen
5. Printer
6. Tempat penyimpanan tisu

7. Tempat penyimpanan arsip (kardus)
8. Forklif
9. Kerangkeng
10. Pallet
11. Telepon internal.

#### **4.1.6.2 Fasilitas Umum**

Adapun fasilitas umum yang ada di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung adalah sebagai berikut:

1. Toilet
2. Mushola
3. Tempat parkir
4. Ruang *meeting*
5. Ruang tamu

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Tanggapan Responden Mengenai *Shift* Kerja dan Produktivitas Kerja**

#### **Karyawan di Bagian Gudang**

##### **4.2.1.1 *Shift* Kerja pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung**

Hasil penelitian ini adalah hasil yang didapat dari pengisian kuesioner mengenai *shift* kerja yang disebarakan kepada 69 responden, yaitu karyawan divisi gudang di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung.

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 69 responden diperoleh hasil mengenai *shift* kerja yang dilakukan dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

## 1. Pemberlakuan 8 Jam Kerja Per *Shift* Sesuai Standar dan Kemampuan Karyawan

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai pemberlakuan 8 jam kerja per *shift* sesuai standar dan kemampuan karyawan. Dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

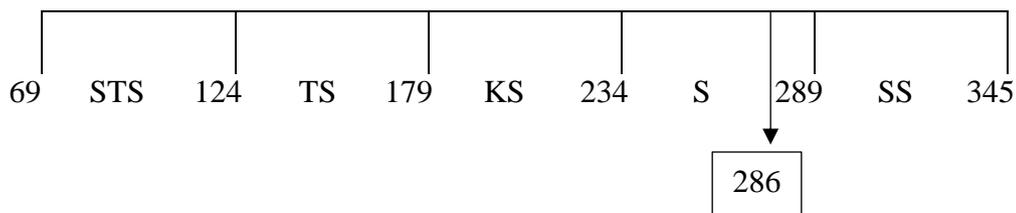
Tabel 4.6  
Tanggapan Responden Mengenai:  
Pemberlakuan 8 Jam Kerja Per *Shift* Sesuai Standar dan Kemampuan Karyawan

Kategori Penilaian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	31.88
Setuju	4	39	156	56.52
Kurang Setuju	3	5	15	7.25
Tidak Setuju	2	2	4	2.90
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1.45
Jumlah		69	286	100.00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diperoleh tanggapan responden mengenai:pemberlakuan 8 jam kerja per *shift* sesuai standar dan kemampuan karyawan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 31.88%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 56.52%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau 7.25%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2.90%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1.45%.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan, bahwa responden yang berpendapat setuju mengenai pemberlakuan 8 jam kerja per *shift* sesuai standar dan kemampuan karyawan. Hal ini tentunya di ikuti oleh segenap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan *shift* yang diberlakukannya.

## 2. Jumlah Tim Tiap *Shift* Terbagi Secara Adil dan Merata

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan mengenai jumlah tim tiap *shift* terbagi secara adil dan merata. Dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

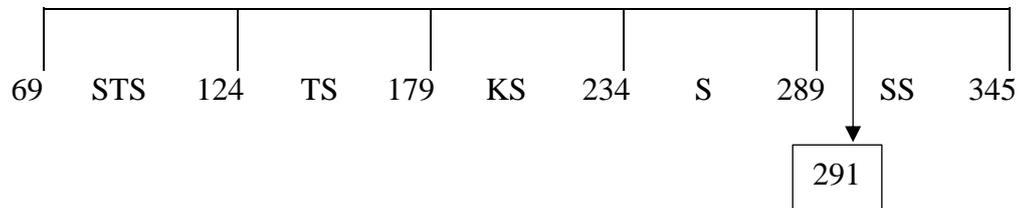
Tabel 4.7  
Tanggapan Responden Mengenai:  
Jumlah Tim Tiap *Shift* Terbagi Secara Adil dan Merata

Kategori Penilaian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	36.23
Setuju	4	36	144	52.17
Kurang Setuju	3	6	18	8.70
Tidak Setuju	2	2	4	2.90
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		69	291	100.00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh tanggapan responden mengenai jumlah tim tiap *shift* terbagi secara adil dan merata. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 36.23%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 52.17%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden atau 8.70%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2.90%,

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan, bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai jumlah tim tiap *shift* terbagi secara adil dan merata. Hal ini ditindaklanjuti oleh setiap karyawan bahwa tiap *shift* terbagi secara adil dan merata yang tujuannya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### 3. Pertukaran *Shift* Tiap 1 Minggu Sekali Sesuai Kemampuan Karyawan

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan mengenai pertukaran *shift* tiap 1 minggu sekali sesuai kemampuan karyawan. Dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Tanggapan Responden Mengenai:  
Pertukaran *Shift* Tiap 1 Minggu Sekali Sesuai Kemampuan Karyawan

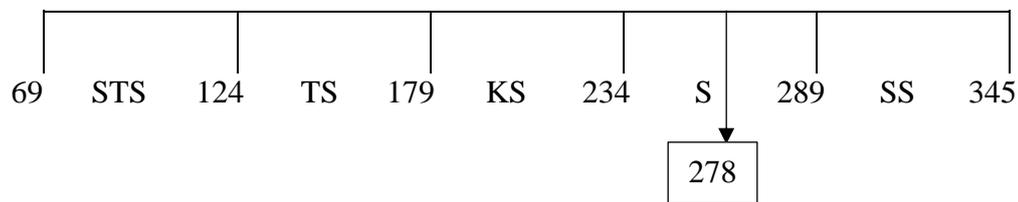
Kategori Penilaian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	20.29
Setuju	4	45	180	65.22
Kurang Setuju	3	8	24	11.59
Tidak Setuju	2	2	4	2.90
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00

Jumlah	69	278	100.00
--------	----	-----	--------

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pertukaran *shift* tiap 1 minggu sekali sesuai kemampuan karyawan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 20.29%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 65.22%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden atau 11.59%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2.90%,

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan, bahwa responden berpendapat setuju mengenai pertukaran *shift* tiap 1 minggu sekali sesuai kemampuan karyawan. Hal ini ditindaklanjuti dengan adanya pertukaran *shift* tiap 1 minggu sekali sesuai dengan kemampuan karyawan yang tujuannya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **4. Arah Rotasi *Shift* Dari *Shift* Pagi Dilanjutkan Shift Sore Kemudian *Shift* Malam Dapat Menyesuaikan Dengan Jam Istirahat Saya**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan mengenai arah rotasi *shift* dari *shift* pagi dilanjutkan *shift* sore kemudian *shift* malam dapat menyesuaikan dengan jam istirahat saya. Dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

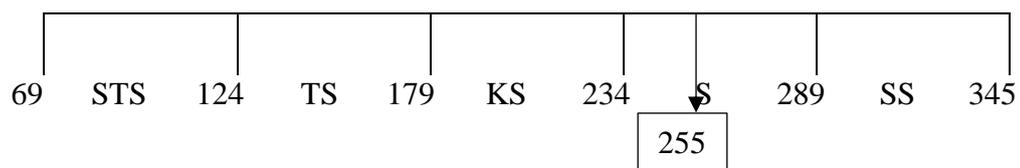
Tabel 4.9  
Tanggapan Responden Mengenai:  
Arah Rotasi *Shift* Dari *Shift* Pagi Dilanjutkan *Shift* Sore Kemudian *Shift* Malam  
Dapat Menyesuaikan Dengan Jam Istirahat Saya

Kategori Penilaian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	30.43
Setuju	4	16	64	23.19
Kurang Setuju	3	24	72	34.78
Tidak Setuju	2	6	12	8.70
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2.90
Jumlah		69	255	100.00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh tanggapan responden mengenai arah rotasi *shift* dari *shift* pagi dilanjutkan *shift* sore kemudian *shift* malam dapat menyesuaikan dengan jam istirahat saya. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 30.43%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 23.19%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 24 responden atau 34.78%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 8.70%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2.90%.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan, bahwa responden berpendapat setuju mengenai arah rotasi *shift* dari *shift* pagi dilanjutkan *shift* sore kemudian *shift* malam dapat menyesuaikan dengan jam istirahat saya. Hal ini di

ikuti dengan sistem arah rotasi *shift* di perusahaan sesuai dengan prosedur yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### 5. Kepala Gudang Memberi Waktu Istirahat Sesuai Kebutuhan Karyawan

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan mengenai kepala gudang memberi waktu istirahat sesuai kebutuhan karyawan. Dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

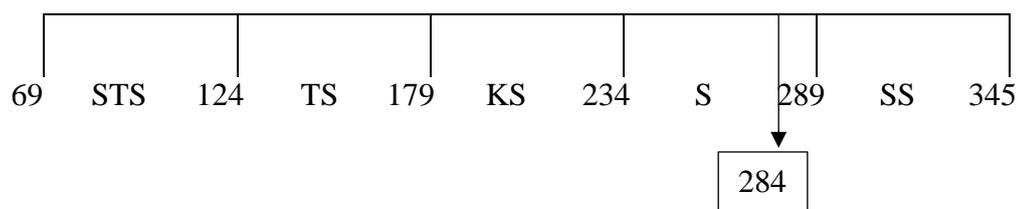
Tabel 4.10  
Tanggapan Responden Mengenai:  
Kepala Gudang Memberi Waktu Istirahat Sesuai Kebutuhan Karyawan

Kategori Penilaian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	34.78
Setuju	4	34	136	49.28
Kurang Setuju	3	6	18	8.70
Tidak Setuju	2	5	10	7.25
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		69	284	100.00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh tanggapan responden mengenai kepala gudang memberi waktu istirahat sesuai kebutuhan karyawan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 34.78%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 49.28%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden atau 8.70%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 7.25%,

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan, bahwa responden berpendapat setuju mengenai kepala gudang memberi waktu istirahat sesuai kebutuhan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya kesempatan waktu istirahat yang cukup bagi para karyawan.

#### 6. Kepala Gudang Memberikan Jatah Libur Sesuai Kebutuhan Karyawan

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan mengenai kepala gudang memberikan jatah libur sesuai kebutuhan karyawan. Dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

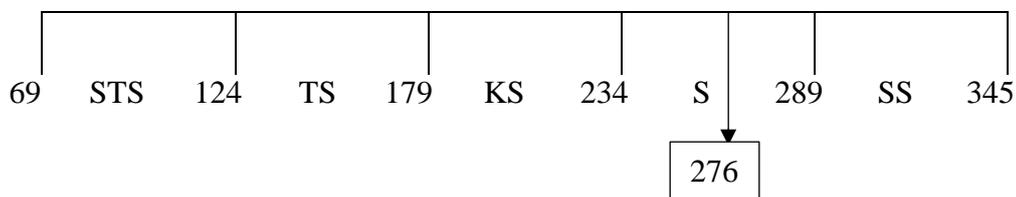
Tabel 4.11  
Tanggapan Responden Mengenai:  
Kepala Gudang Memberikan Jatah Libur Sesuai Kebutuhan Karyawan

Kategori Penilaian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	27.54
Setuju	4	36	144	52.17
Kurang Setuju	3	9	27	13.04
Tidak Setuju	2	5	10	7.25
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		69	276	100.00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh tanggapan responden mengenai kepala gudang memberikan jatah libur sesuai kebutuhan karyawan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 27.54%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 52.17%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 responden atau 13.04%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 7.25%,

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan, bahwa responden berpendapat setuju mengenai kepala gudang memberikan jatah libur sesuai kebutuhan karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa atasan atau kepala gudang memberikan jatah libur karyawan sesuai dengan kebutuhan.

## 7. Jadwal *Shift* Berjalan Dengan Teratur Setiap Harinya

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan mengenai jadwal *shift* berjalan dengan teratur setiap harinya. Dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Tanggapan Responden Mengenai :  
Jadwal *Shift* Berjalan Dengan Teratur Setiap Harinya

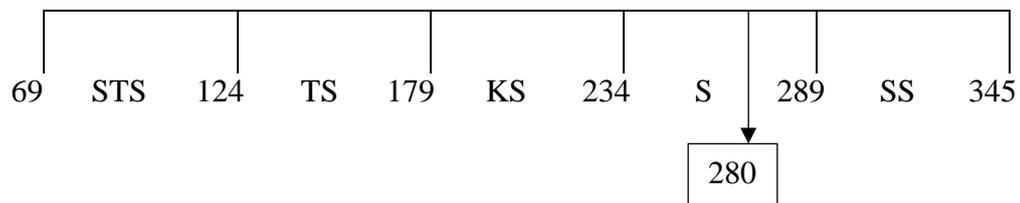
Kategori Penilaian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	30.43
Setuju	4	33	132	47.83
Kurang Setuju	3	13	39	18.84

Tidak Setuju	2	2	4	2.90
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		69	280	100.00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh tanggapan responden mengenai jadwal *shift* berjalan dengan teratur setiap harinya. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 30.43%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 47.83%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13 responden atau 18.84%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2.90%,

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan, bahwa responden berpendapat setuju mengenai jadwal *shift* berjalan dengan teratur setiap harinya. Hal ini dibuktikan dengan jadwal *shift* diperusahaan berjalan dengan teratur setiap harinya.

#### 4.2.1.2 *Shift* Kerja di PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Bandung

Berdasarkan hasil penelitian diatas dari keseluruhan jawaban karyawan *shift* kerja pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung, kemudian dilakukan rekapitulasi data untuk dapat melihat skor total jawaban pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13  
Tanggapan Responden Terhadap:  
*Shift* Kerja pada PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Bandung

No.	Pernyataan	Target Skor	Skor	Kategori Nilai
1	Pemberlakuan 8 jam kerja per <i>shift</i> sesuai standar dan kemampuan karyawan.	234 - 289	286	Baik
2	Jumlah tim tiap <i>shift</i> terbagi secara adil dan merata.	289 - 345	291	Sangat Baik
3	Pertukaran <i>shift</i> tiap 1 minggu sekali sesuai kemampuan karyawan.	234 - 289	278	Baik
4		234 - 289	255	Baik

	Arah rotasi <i>shift</i> dari <i>shift</i> pagi dilanjutkan <i>shift</i> sore kemudian <i>shift</i> malam dapat menyesuaikan dengan jam istirahat saya.			
5	Kepala gudang memberi waktu istirahat sesuai kebutuhan karyawan.	234 - 289	284	Baik
6	Kepala gudang memberikan jatah libur sesuai kebutuhan karyawan.	234 - 289	276	Baik
7	Jadwal <i>shift</i> berjalan dengan teratur setiap harinya.	234 - 289	280	Baik
Jumlah			1950	
Rata-rata			279	Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas didapatkan hasil dari penilaian responden terhadap *shift* kerja pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung dengan jumlah skor 1950 atau rata-rata sebesar 279. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapinya dengan baik atas pelaksanaan *shift* kerja pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung.

#### **4.2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi**

Hasil penelitian ini adalah hasil yang didapat dari pengisian kuesioner mengenai produktivitas kerja karyawan yang disebarakan kepada 69 responden, yaitu karyawan divisi gudang di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung.

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 69 responden diperoleh hasil mengenai produktivitas kerja karyawan yang dilakukan dapat dilihat pada analisis sebagai berikut :

#### **1. Karyawan Harus Mengerjakan Pekerjaan Dengan Tanggung Jawab Baik Disaat Ada Atasan Ataupun Tidak Ada**



Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan, bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai karyawan harus mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab, baik disaat ada atasan ataupun tidak ada. Hal ini berarti karyawan senantiasa mengikuti arahan dan petunjuk dalam mengikuti pekerjaan untuk bisa dilaksanakan secara bertanggung jawab, baik ketika ada atasan ataupun tidak ada.

## 2. Setiap Hari Karyawan Datang Lebih Awal ke Tempat Kerja

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan mengenai setiap hari karyawan datang lebih awal ke tempat kerja. Dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15  
Tanggapan Responden Mengenai:  
Setiap Hari Karyawan Datang Lebih Awal ke Tempat Kerja

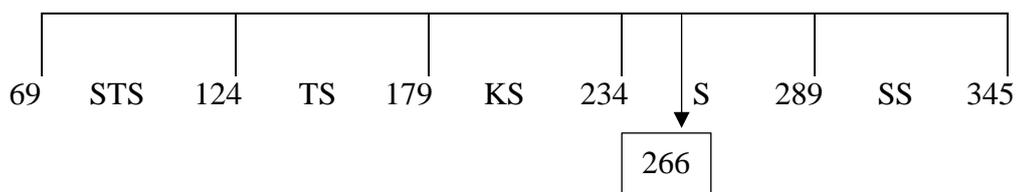
Kategori Penilaian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	18.84
Setuju	4	37	148	53.62
Kurang Setuju	3	16	48	23.19
Tidak Setuju	2	2	4	2.90
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1.45
Jumlah		69	266	100.00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diperoleh tanggapan responden mengenai setiap hari karyawan datang lebih awal ke tempat kerja. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 18.84%, yang menyatakan setuju sebanyak 37

responden atau 53.62%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16 responden atau 23.19%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2.90%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1.45%.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan, bahwa responden berpendapat setuju mengenai setiap hari karyawan datang lebih awal ke tempat kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya kehadiran karyawan data lebih awal ke tempat kerja.

### 3. Hasil Kerja Karyawan Semakin Meningkat Karena Ketrampilan yang Karyawan Miliki

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan mengenai hasil kerja karyawan semakin meningkat karena ketrampilan yang karyawan miliki. Dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16  
Tanggapan Responden Mengenai:  
Hasil Kerja Karyawan Semakin Meningkat Karena Ketrampilan yang Karyawan Miliki

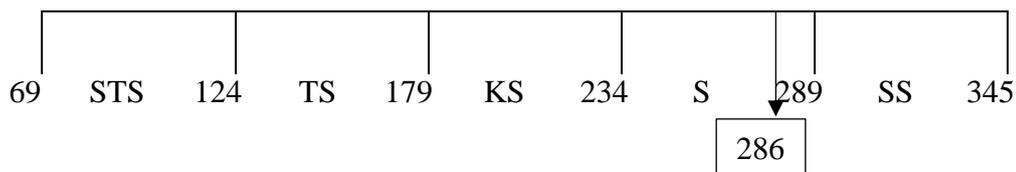
Kategori Penilaian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	24.64
Setuju	4	46	184	66.67
Kurang Setuju	3	5	15	7.25
Tidak Setuju	2	1	2	1.45

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		69	286	100.00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan semakin meningkat karena ketrampilan yang karyawan miliki. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 24.64%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 66.67%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau 7.25%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1.45%.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan, bahwa responden berpendapat setuju mengenai hasil kerja karyawan semakin meningkat karena ketrampilan yang karyawan miliki. Hal ini dibuktikan dengan adanya kemampuan dan ketrampilan karyawan yang selalu meningkat dalam melaksanakan setiap pekerjaan di perusahaan.

#### **4. Karyawan Bekerja Tim Dengan Baik**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan mengenai karyawan bekerja tim dengan baik. Dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

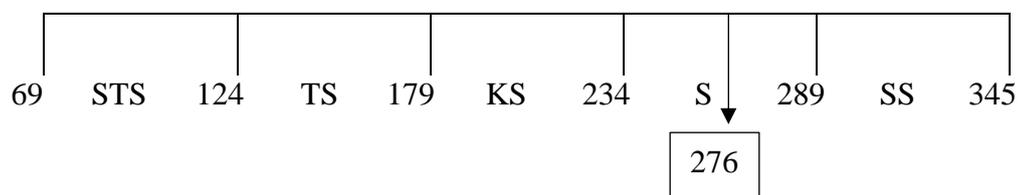
Tabel 4.17  
Tanggapan Responden Mengenai:  
Karyawan Bekerja Tim Dengan Baik

Kategori Penilaian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	26.09
Setuju	4	38	152	55.07
Kurang Setuju	3	9	27	13.04
Tidak Setuju	2	3	6	4.35
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1.45
Jumlah		69	276	100.00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh tanggapan responden mengenai karyawan bekerja tim dengan baik. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 26.09%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 55.07%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 responden atau 13.04%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4.35%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1.45%.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan, bahwa responden berpendapat setuju mengenai karyawan bekerja tim dengan baik.

## 5. Karyawan Tidak Ingin Melakukan Kesalahan yang Sama Secara Berulang-Ulang

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan mengenai karyawan tidak ingin melakukan kesalahan yang sama secara berulang - ulang. Dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

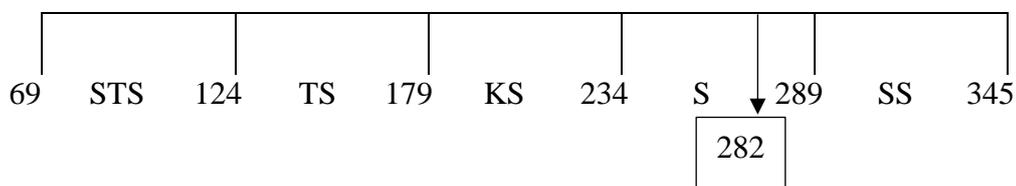
Tabel 4.18  
Tanggapan Responden Mengenai:  
Karyawan Tidak Ingin Melakukan Kesalahan yang Sama Secara Berulang-Ulang

Kategori Penilaian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	31.88
Setuju	4	37	148	53.62
Kurang Setuju	3	5	15	7.25
Tidak Setuju	2	4	8	5.80
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1.45
Jumlah		69	282	100.00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh tanggapan responden mengenai karyawan tidak ingin melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 31.88%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 53.62%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau 7.25%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5.80%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1.45%.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan, bahwa responden berpendapat setuju mengenai karyawan tidak ingin melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang. Hal ini dibuktikan dengan adanya kehati-hatian dalam melaksanakan pekerjaan oleh karyawan di perusahaan sehingga setiap pekerjaan yang dilakukannya harus benar-benar di orientasikan pada pencapaian target.

#### **6. Karyawan Bekerja Keras Menyelesaikan Pekerjaan Agar Tepat Waktu**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan mengenai karyawan bekerja keras menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu. Dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19  
Tanggapan Responden Mengenai:  
Karyawan Bekerja Keras Menyelesaikan Pekerjaan Agar Tepat Waktu

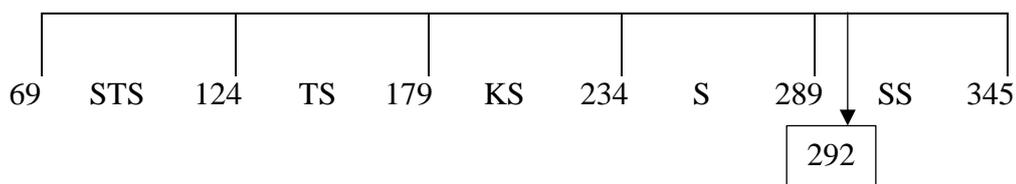
Kategori Penilaian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	34	170	49.28
Setuju	4	23	92	33.33
Kurang Setuju	3	7	21	10.14
Tidak Setuju	2	4	8	5.80
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1.45
Jumlah		69	292	100.00

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.19 diatas diperoleh tanggapan responden mengenai karyawan bekerja keras menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 responden atau 49.28%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 33.33%, yang menyatakan kurang setuju

sebanyak 7 responden atau 10.14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5.80%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1.45%.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan, bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai karyawan bekerja keras menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu.

#### 4.2.1.4 Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tirta Utama Abadi Bandung

Berdasarkan hasil penelitian diatas dari keseluruhan jawaban karyawan mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung, kemudian peneliti melakukan rekapitulasi data untuk dapat melihat skor total jawaban pada tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20  
Tanggapan Responden Terhadap:  
Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung

No.	Pernyataan	Target Skor	Skor	Kategori Nilai
1	Karyawan harus mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab baik disaat ada atasan ataupun tidak ada.	289 - 345	299	Sangat Baik
2	Setiap hari karyawan datang lebih awal ke tempat kerja.	234 - 289	266	Baik

3	Hasil kerja karyawan semakin meningkat karena ketrampilan yang karyawan miliki.	234 - 289	286	Baik
4	Karyawan bekerja tim dengan baik.	234 - 289	276	Baik
5	Karyawan tidak ingin melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang.	234 - 289	282	Baik
6	Karyawan bekerja keras menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu.	289 - 345	292	Sangat Baik
Jumlah			1701	
Rata-rata			283	Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.20 diatas didapatkan hasil dari penilaian responden terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung dengan jumlah skor 1701 atau rata-rata sebesar 283. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapinya dengan baik atas pelaksanaan produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung.

## 4.2.2 Analisis Data

### 4.2.2.1 Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46) uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Berikut uji validitas terhadap pernyataan masing-masing item berdasarkan variabel:

#### 1. Uji Validitas Variabel pada *Shift* Kerja

Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel *shift* kerja dapat dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.21  
Uji Validitas *Shift* Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,399	0,279	Valid
Butir 2	0,654	0,279	Valid
Butir 3	0,677	0,279	Valid
Butir 4	0,624	0,279	Valid
Butir 5	0,546	0,279	Valid
Butir 6	0,500	0,279	Valid
Butir 7	0,666	0,279	Valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.21 uji validitas untuk variabel *shift* kerja di atas dengan menggunakan program *IBM SPSS Versi 25* maka keseluruhan item dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Artinya instrument yang digunakan dalam penelitian mengenai *shift* kerja baik. Hal ini dikarenakan *r*hitung *shift* kerja berkisar antara 0,399-0,677 dan seluruh item lebih besar daripada kriteria yang di syaratkan yaitu sekurang-kurangnya 0,279.

## 2. Uji Validitas Variabel pada Produktivitas Kerja Karyawan

Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.22 sebagai berikut:

Tabel 4.22  
Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,576	0,279	Valid
Butir 2	0,563	0,279	Valid
Butir 3	0,692	0,279	Valid
Butir 4	0,770	0,279	Valid
Butir 5	0,820	0,279	Valid

Butir 6	0,766	0,279	Valid
---------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.22 uji validitas untuk variabel produktivitas kerja karyawan di atas dengan menggunakan program *IBM SPSS Versi 25* maka keseluruhan item dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Artinya instrument yang digunakan dalam penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan baik. Hal ini dikarenakan  $r_{hitung}$  produktivitas kerja karyawan berkisar antara 0,563-0,820 dan seluruh item lebih besar daripada kriteria yang di syaratkan yaitu sekurang-kurangnya 0,279.

#### 4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat yang sama pula. Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yaitu untuk menentukan suatu instrumen reabel atau tidak, bila jawaban responden berbentuk skala 1-3, dan 1-5, serta 1-7 atau jawaban responden yang meninterpretasikan penilaian sikap. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *realible* dengan menggunakan teknik ini jika koefisien reabilitas  $> 0,6$ . Berikut uji reliabilitas terhadap pernyataan masing-masing item berdasarkan variabel:

##### 1. Uji Reliabilitas Variabel Pada *Shift* Kerja

Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel *shift* kerja dapat dilihat pada tabel 4.23 sebagai berikut:

Tabel 4.23

### Reliabilitas *Shift* Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,658	7

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Pada tabel 4.23 diatas terlihat bahwa *cronbach alpha* adalah 0,658. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *cronbach alpha* adalah 0,60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen *shift* kerja adalah reliabel. Hal ini dikarenakan *cronbach alpha* dari insturmen *shift* kerja sebesar  $0,658 > 0,60$ .

## 2. Uji Reliabilitas Variabel pada Produktivitas Kerja Karyawan

Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.24 sebagai berikut:

Tabel 4.24  
Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,789	6

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Pada tabel 4.24 diatas terlihat bahwa *cronbach alpha* adalah 0,789. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *cronbach alpha* adalah 0,60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen produktivitas kerja

karyawan adalah reliabel. Hal ini dikarenakan *cronbach alpha* dari instrumen produktivitas kerja karyawan sebesar  $0,789 > 0,60$ .

#### 4.2.2.3 Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Analisis koefisien korelasi pearson digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan *shift* kerja dengan produktivitas kerja karyawan, apakah tergolong sangat kuat, kuat, cukup kuat, tidak kuat, sangat tidak kuat. Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun tidak kuat antara kedua variabel berdasarkan nilai  $r$  digunakan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2017: 184).

Tabel 4.25  
Kriteria Nilai Korelasi

Kriteria	Nilai
Sangat Kuat	0.8 – 1.99
Kuat	0.5 – 0.799
Cukup Kuat	0.4 – 0.599
Tidak Kuat	0.2 – 0.399
Sangat Tidak Kuat	0.00 – 0.199

Sumber: Sugiyono (2017: 184)

Adapun hasil *output* dari program *IBM SPSS Statistics 25* diperoleh nilai koefisien seperti yang tertera pada tabel 4.26 sebagai berikut:

Tabel 4.26  
Koefisien Korelasi Pearson

<i>Correlations</i>		
	<i>Shift Kerja</i>	Produktivitas Kerja

Shift Kerja	Pearson Correlation	1	,445**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	69	69
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,445**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	69	69

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa *shift* kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung.

#### 4.2.2.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sedangkan untuk menghitung besarnya pengaruh *shift* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung berdasarkan koefisien korelasi pearson dengan mempergunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,445)^2 \times 100\%$$

$$KD = 19,8 \%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Dari hasil diatas maka *shift* kerja memberikan pengaruh sebesar 19,8% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota

Bandung. Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 19,8\% = 80,2\%$ , disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

#### 4.2.2.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung. *Output* dari program *IBM SPSS Statistic 25* diperoleh nilai regresi seperti tertera pada tabel 4.27 sebagai berikut:

Tabel 4.27  
Regresi Linier Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,003	3,130		3,835	,000
	Shift Kerja	,448	,110	,445	4,069	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

$$\begin{aligned} \text{Diperoleh : } \alpha &= 12,003 \\ \beta.X &= 0,448 \end{aligned}$$

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + \beta.X$$

$$Y = 12,003 + 0,448X$$

Dimana :

Y = Nilai variabel terikat yang diprediksikan

$\alpha$  = Konstanta atau harga Y ketika X = 0

$\beta$  = Koefisien regresi

X = Nilai variabel bebas

Dari analisis regresi pada tabel 4.27 diatas dapat diketahui bahwa nilai dari  $\alpha$  adalah 12,003. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat *shift* Kerja (X) bernilai nol (0), maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan bernilai 12,003. Sedangkan nilai  $\beta$  yaitu sebesar 0,448 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan *shift* kerja sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,448 satuan. Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan hasil yang positif antara kedua variabel tersebut sebesar 0,448.

Dengan demikian bahwa meningkat atau menurunnya produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung ditentukan oleh *shift* kerja.

#### 4.2.2.6 Nilai Residu/ Nilai Sisa

Nilai residu adalah nilai selisih antara nilai dugaan (*predicted value*) dengan nilai pengamatan sebenarnya. Dalam penelitian ini residual adalah nilai sisa hasil penelitian diluar variabel diluar variabel yang diteliti. Nilai residual digunakan apabila data penelitian yang digunakan adalah data sampel.

Mencari nilai residual atau nilai sisa dapat dilihat pada tabel 4.28 dibawah ini:

Tabel 4.28  
Nilai Residu/Nilai Sisa

Model Summary
---------------

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,445 <sup>a</sup>	,198	,186	3,015

a. Predictors: (Constant), Shift Kerja

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, maka koefisien residu ( $\epsilon$ ) atau sisa dapat dihitung berdasarkan *output* dari program *IBM SPSS Statistic 25* sebagai berikut:

$$P_{y\epsilon} = 1 - 0,198 = 0,80$$

Nilai residu atau nilai sisa dari penelitian ini adalah sebesar 0,80 atau 80%. Artinya bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung dipengaruhi oleh faktor lain selain *shift* kerja yang tidak diteliti.

#### 4.2.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t atau uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel. Menurut Nazir (2009:393) salah satu penggunaan statistik adalah untuk memutuskan apakah sebuah hipotesis diterima atau ditolak.

Tabel 4.29  
Uji Hipotesis (Uji t) Variabel *Shift* Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	( <i>Constant</i> )	12,003	3,130		3,835	,000
	<i>Shift Kerja</i>	,448	,110	,445	4,069	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, maka dapat diketahui bahwa  $X = t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig.  $< \alpha (0,05) = 4,069 > 2,651$  atau  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan *shift* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung.

Hal ini membuktikan bahwa *shift* kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah penulis membahas secara konseptual dan terperinci tentang pengaruh *shift* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian gudang pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung, maka pada bab terakhir ini penulis akan menyampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Shift* kerja pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung termasuk dalam kategori baik. Untuk kategori pernyataan mengenai jumlah tim tiap *shift* terbagi secara adil dan merata mendapatkan skor tertinggi dari responden dan termasuk kedalam kategori sangat baik, sedangkan untuk kategori pernyataan mengenai arah rotasi *shift* dari *shift* pagi dilanjutkan *shift* sore kemudian *shift* malam dapat menyesuaikan dengan jam istirahat saya mendapatkan skor terendah dari responden meskipun kedalam kriteria baik.
2. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung termasuk dalam kategori baik. Untuk kategori pernyataan mengenai saya harus mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab baik disaat ada atasan ataupun tidak ada mendapatkan skor tertinggi dari responden dan termasuk kedalam kategori sangat baik, sedangkan untuk kategori pernyataan mengenai Setiap hari saya datang lebih awal ke tempat kerja mendapatkan skor terendah dari responden meskipun kedalam kriteria baik.

3. Pengaruh *shift* kerja memberikan pengaruh sebesar 19,8% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung. Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 19,8\% = 80,2\%$ , disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

## 5.2 Saran

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan maka penulis mengajukan saran yang sekiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung, demi kemajuan perusahaan, antara lain:

1. Untuk *Shift* kerja pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung dapat terus meningkatkan arah rotasi *shift*, pertukaran *shift*, dan jatah libur kerja karyawan dibagian gudang karena kategori tersebut masih dibawah rata-rata.
2. Untuk Produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung dapat terus meningkatkan kerja tim, manajemen waktu dan konsistensi kerja dibagian gudang karena kategori tersebut masih dibawah rata-rata.
3. *Shift* kerja yang dilaksanakan oleh PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung cukup baik, akan tetapi perusahaan tetap harus memperhatikan dan memprioritaskan produktivitas kerja karyawan, dan menjalin kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan serta rekan kerja, dimana untuk menciptakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan demi kelancaran dan kemajuan perusahaan.

4. Adapun untuk saran penelitian lanjutan untuk lebih mengetahui tentang produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung seperti motivasi, kinerja, insentif dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi., dkk. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harrington, J. M. 2001. *Health Effects of Shift Work and Extended Hours of Work*. *Occup Environ Med*, vol. 58: 68-72
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: STIE YPKN.
- Herjanto, Eddy. 2007. *Manajemen Operasi*. Jakarta. Grasindo.
- Hery Firdaus. 2005. *Pengaruh Shift kerja Terhadap Kejadian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja di Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PT.PN 4 Kebun Pebatu Tebing Tinggi Tahun 2005*. Skripsi. Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Muchinsky, Paul M. 1997. "*Psychology Applied to Work*". Edisi 1. Chicago : The Dorsey press
- Nazir, Moh. Ph. D. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nugraha, F. K. T. 2015. *Hubungan Jam Kerja dan Shift Kerja Dengan Tekanan Darah Pada Supir Bus Antar Kota*. Surakarta. Skripsi: Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Occupational safety and health branch. 2008. *Guide on Shift Work*. Hongkong: Labour Department
- Satrio, M. 2015. *Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Sinungan, Muchdarsyah (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif (Perhitungan Manual dan SPSS)* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sri Ramayuli. 2004. *Hubungan Faktor Individu dan Shift Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Bagian Pengepakan di PT. INDOFOOD Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan Tahun 2004*. Skripsi. FKM-USU. Medan.
- Sudjoko Kuswadji. 1997. *Pengaturan Tidur Pekerja Shift (Tinjauan Pustaka)* Ikatan Dokter Kesehatan Kerja Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur P.K., (1984). *Hygiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Cetakan ke 2. Jakarta: PT Gunung Agung.

## **LAMPIRAN**

**PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN DI BAGIAN GUDANG  
PT. TIRTA UTAMA ABADI DEPO METRO KOTA BANDUNG  
TAHUN 2019**

---

**KUESIONER**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan di perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja mengenai pengaruh *shift* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian gudang, maka saya mohon kesediaan dan waktunya Bapak/Ibu untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang saya ajukan.

Demikian saya sampaikan, dan untuk waktu, kerjasama, dan kesediaan dari Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Bandung, 10 Februari 2019

Hormat Saya

Mengetahui,

**Adam Darmawan**

**Suhana**  
Kepala Gudang

---

**BAGIAN I PROFIL RESPONDEN**

Jenis Kelamin : (...) Laki-Laki      (...) Perempuan  
 Usia : .....

Pendidikan Terakhir : (...) SMA/SMK      (...) Diploma      (...) Sarjana  
 Masa Kerja : .....

Status : (...) Menikah      (...) Belum Menikah

*\*Berilah tanda silang (X) sesuai pilihan*

---

**Petunjuk Pengisian Kuisoner**

Pada halaman halaman berikutnya terdapat pernyataan-pernyataan mengenai pengaruh *shift* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian gudang. Bapak/Ibu dapat memberikan penilai tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

**BAGIAN II KUISONER TENTANG SHIFT KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN DI BAGIAN GUDANG**

Alternatif Jawaban

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**A. PERNYATAAN MENGENAI *SHIFT* KERJA (✓)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemberlakuan 8 jam kerja per shift sesuai standar dan kemampuan karyawan					
2	Jumlah tim tiap shift terbagi secara adil dan merata					
3	Pertukaran shift tiap 1 minggu sekali sesuai kemampuan karyawan					
4	Arah rotasi shift dari shift pagi dilanjutkan shift sore kemudian shift malam dapat menyesuaikan dengan jam istirahat saya					
5	Kepala gudang memberi waktu istirahat sesuai kebutuhan karyawan					
6	Kepala gudang memberikan jatah libur sesuai kebutuhan karyawan					
7	Jadwal shift berjalan dengan teratur setiap harinya					

**B. PERNYATAAN MENGENAI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (✓)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya harus mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab baik disaat ada atasan ataupun tidak ada					
2	Setiap hari saya datang lebih awal ke tempat kerja					
3	Hasil kerja saya semakin meningkat karena ketrampilan yang saya miliki					
4	Saya bekerja tim dengan baik					
5	Saya tidak ingin melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang					
6	Saya bekerja keras menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu					

## KISI-KISI PENELITIAN

No	Variabel Penelitian	Sumber Data	Metode	Instrumen
1	<i>Shift</i> Kerja	- Karyawan sebagai pelaku - Kegiatan	- Wawancara - Observasi - Kuisoner	- Pedoman wawancara - Pedoman observasi - Kuisoner dan pedoman wawancara
2	Produktivitas Kerja Karyawan	- Karyawan sebagai pelaku - Kegiatan	- Wawancara - Observasi - Kuisoner	- Pedoman wawancara - Pedoman observasi - Kuisoner dan pedoman wawancara

**PEDOMAN OBSERVASI**

1. Latar belakang PT. Tirta Utama Abadi Bandung.
  - a. Sejarah berdirinya PT. Tirta Utama Abadi Bandung.
  - b. Kondisi tempat dan lokasi PT. Tirta Utama Abadi Bandung.
2. Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Tirta Utama Abadi Bandung.
  - a. Keadaan kepala gudang.
  - b. Keadaan staff gudang.
  - c. Tingkat pendidikan, keahlian, dan pengalaman kerja karyawan.
  - d. Budaya kerja dan kebiasaan karyawan.
3. Kegiatan dan bidang usaha PT. Tirta Utama Abadi Bandung.
  - a. Pekerjaan yang dilaksanakan didalam perusahaan.
  - b. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan.
  - c. Kemampuan yang dimiliki.
4. Fasilitas PT. Tirta Utama Abadi Bandung.
  - a. Keadaan ruangan kantor dan gudang.
  - b. Alat-alat pendukung pekerjaan dan lain-lain.

**PEDOMAN WAWANCARA**

1. Bagaimana sejarah berdirinya PT. Tirta Utama Abadi Bandung ?
2. Berapa jumlah karyawan di bagian gudang yang bekerja di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung ?
3. Bagaimana manajemen PT. Tirta Utama Abadi Bandung ?
4. Bagaimana tingkat pendidikan karyawan gudang yang bekerja di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung ?
5. Bagaimana peraturan perusahaan yang telah diterapkan di bagian gudang PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung ?
6. Bagaimana sistem *shift* kerja yang diterapkan di bagian gudang PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung ?
7. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di bagian gudang PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung ?
8. Bagaimana kondisi fasilitas umum dan fasilitas kerja di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Bandung ?
9. Apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan langkah-langkah kerja (*Standar Operating Procedure*) yang telah diberikan oleh perusahaan ?

## 2. TABEL TABULASI RESPONDEN MENGENAI *SHIFT* KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

### A. TABEL TABULASI RESPONDEN MENGENAI *SHIFT* KERJA

Resp	Pernyataan							Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
1	4	3	4	3	4	4	3	25
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	4	4	4	4	3	26
4	5	4	4	4	4	5	4	30
5	4	4	3	3	5	5	3	27
6	5	4	4	3	3	3	3	25
7	5	5	4	3	5	2	2	26
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	4	5	5	5	5	5	5	34
10	4	4	4	2	4	4	4	26
11	5	4	4	3	4	4	4	28
12	4	5	4	4	5	2	4	28
13	4	5	4	2	4	4	3	26
14	5	5	4	4	4	3	3	28
15	4	4	4	5	5	4	3	29
16	4	4	3	3	4	4	4	26
17	5	5	5	5	5	4	5	34
18	4	4	4	3	4	4	4	27
19	5	4	4	4	4	4	4	29
20	4	4	4	3	4	4	4	27
21	5	4	4	4	4	4	4	29
22	4	4	4	3	4	4	4	27
23	4	4	4	4	4	3	3	26
24	4	4	4	1	5	5	5	28
25	4	4	3	5	5	5	5	31
26	5	5	4	5	4	4	5	32
27	3	5	3	5	5	5	5	31
28	3	4	4	5	4	4	4	28
29	3	5	5	5	5	5	5	33
30	2	5	2	2	5	5	5	26
31	4	3	4	2	2	4	4	23
32	4	3	4	3	4	4	4	26
33	3	4	4	3	4	4	3	25
34	4	3	4	3	4	4	4	26
35	5	4	4	3	3	3	3	25
36	4	5	4	5	2	2	5	27
37	4	4	4	4	3	3	4	26
38	5	5	4	5	2	2	5	28
39	4	5	4	5	2	2	4	26
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	4	5	5	5	5	5	5	34
42	5	4	4	3	4	4	3	27
43	5	5	5	3	5	5	4	32

**LAMPIRAN 2a**

44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	4	5	5	5	4	4	5	32
46	4	4	4	3	4	3	5	27
47	4	5	5	2	3	5	4	28
48	4	5	5	5	4	4	5	32
49	4	4	4	3	2	3	4	24
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	4	4	4	1	5	5	4	27
52	5	4	2	2	3	4	2	22
53	4	4	5	3	5	5	5	31
54	5	5	5	5	5	5	5	35
55	4	5	4	4	5	4	3	29
56	5	5	4	3	4	4	4	29
57	3	4	4	3	5	3	4	26
58	2	2	3	4	4	4	3	22
59	4	4	4	5	3	3	4	27
60	4	4	4	4	4	4	4	28
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	4	4	4	5	5	5	5	32
63	4	3	3	4	5	4	4	27
64	5	4	4	4	4	4	4	29
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	5	4	4	3	4	4	4	28
67	4	4	3	3	4	4	4	26
68	4	4	4	3	4	4	4	27
69	1	2	3	3	4	4	4	21

**B. TABEL TABULASI RESPODEN MENGENAI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

Resp	pernyataan y						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	3	4	4	4	5	25
2	4	4	4	4	4	5	25
3	4	3	4	3	4	5	23
4	4	4	4	4	4	4	24
5	3	4	4	3	4	3	21
6	4	4	3	1	3	3	18
7	4	2	4	4	3	2	19
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	4	4	4	4	4	25
11	4	4	4	4	4	5	25
12	4	5	4	5	5	4	27
13	4	5	4	4	4	5	26
14	4	3	5	5	5	5	27
15	4	4	4	5	4	4	25
16	5	5	4	4	4	5	27
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	3	4	4	4	5	24
20	5	3	4	4	4	5	25
21	4	4	4	4	4	5	25
22	4	4	4	3	4	5	24
23	4	4	4	4	5	5	26
24	5	5	5	4	4	5	28
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	5	4	1	1	19
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	4	5	4	5	5	28
39	5	4	4	4	4	4	25
30	5	4	4	4	5	5	27
31	4	4	3	2	4	3	20
32	5	1	4	3	4	5	22
33	4	3	4	3	4	4	22
34	3	3	4	2	2	3	17
35	4	4	3	3	3	2	19
36	5	4	4	4	5	4	26
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	4	4	5	4	26

**LAMPIRAN 2b**

39	5	4	4	4	4	4	25
40	3	3	4	5	4	4	23
41	3	4	4	5	4	3	23
42	4	4	4	3	3	3	21
43	5	4	4	4	2	2	21
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	4	3	5	5	5	27
46	5	3	4	5	4	5	26
47	4	3	5	4	4	4	24
48	5	4	5	5	5	5	29
49	4	4	4	3	2	5	22
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	4	4	4	4	5	26
52	4	4	4	4	3	3	22
53	3	4	5	5	5	5	27
54	5	5	5	5	5	5	30
55	4	4	4	4	5	5	26
56	4	2	3	4	4	4	21
57	5	3	4	4	5	4	25
58	5	3	4	4	4	4	24
59	4	4	5	4	4	4	25
60	4	4	4	4	4	4	24
61	5	5	5	5	5	5	30
62	5	3	4	3	4	4	23
63	4	5	5	4	5	4	27
64	5	4	4	4	4	4	25
65	4	3	4	4	4	5	24
66	5	4	4	4	4	5	26
67	3	4	4	4	4	4	23
68	3	3	2	2	2	2	14
69	4	3	4	5	5	5	26

3. Hasil Uji Statistik Dengan *IBM SPSS 25*

**UJI VALIDITAS VARIABEL *SHIFT* KERJA**

		Correlations							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.406**	.384**	.120	-.069	-.066	-.037	.399**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.325	.572	.588	.760	.001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
X2	Pearson Correlation	.406**	1	.445**	.346**	.173	.024	.366**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.004	.154	.844	.002	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
X3	Pearson Correlation	.384**	.445**	1	.358**	.150	.158	.393**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.002	.217	.194	.001	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
X4	Pearson Correlation	.120	.346**	.358**	1	.118	-.032	.417**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.325	.004	.002		.333	.793	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
X5	Pearson Correlation	-.069	.173	.150	.118	1	.598**	.211	.546**
	Sig. (2-tailed)	.572	.154	.217	.333		.000	.082	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
X6	Pearson Correlation	-.066	.024	.158	-.032	.598**	1	.357**	.500**
	Sig. (2-tailed)	.588	.844	.194	.793	.000		.003	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
X7	Pearson Correlation	-.037	.366**	.393**	.417**	.211	.357**	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.760	.002	.001	.000	.082	.003		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69
TOTAL	Pearson Correlation	.399**	.654**	.677**	.624**	.546**	.500**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**UJI REALIBILITAS VARIABEL *SHIFT* KERJA**

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.658	7

### UJI VALIDITAS VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.203	.286*	.293*	.360**	.390**	.576**
	Sig. (2-tailed)		.095	.017	.015	.002	.001	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y2	Pearson Correlation	.203	1	.407**	.324**	.290*	.177	.563**
	Sig. (2-tailed)	.095		.001	.007	.016	.146	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y3	Pearson Correlation	.286*	.407**	1	.583**	.397**	.375**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001		.000	.001	.001	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y4	Pearson Correlation	.293*	.324**	.583**	1	.583**	.439**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.015	.007	.000		.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y5	Pearson Correlation	.360**	.290*	.397**	.583**	1	.699**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.002	.016	.001	.000		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y6	Pearson Correlation	.390**	.177	.375**	.439**	.699**	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.001	.146	.001	.000	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Total	Pearson Correlation	.576**	.563**	.692**	.770**	.820**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### UJI REALIBILITAS VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.789	6

**Analisis Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana dan Uji t**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Shift Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. All requested variables entered.

		Shift Kerja	Produktivitas Kerja
Shift Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	,445**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000
	<i>N</i>	69	69
Produktivitas Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	,445**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	69	69

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 <sup>a</sup>	.198	.186	3.015

a. Predictors: (Constant), Shift Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.003	3.130		3.835	.000
	Shift Kerja	.448	.110	.445	4.069	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

rTabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876

tTabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	

**4. Foto-Foto Kegiatan di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung**



**Wawancara dengan kepala Gudang**



**Izin observasi dari kepala gudang**



**Aktivitas checker galon**



**Aktivitas checker SPS**



**Aktivitas admin gudang**



**Aktivitas admin gudang**

**PT. TIRTA UTAMA ABADI BANDUNG**

Jl. Soekarno Hatta No.608, Sekejati, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286

Telepon : (022) 7511524

Email : [recruitment.tua@gmail.com](mailto:recruitment.tua@gmail.com)

## 5. Surat Izin Observasi Penelitian

## A. Surat Izin Observasi Penelitian Dari Universitas Winaya Mukti



**YAYASAN WINAYA MUKTI**  
**UNIVERSITAS WINAYA MUKTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
 Jl. Pahlawan No. 69 Tlp. (022) 2514430, Fax. (022) 2514430 Bandung 40123  
 E-mail : fekonunwim@yahoo.com

Nomor : 053 /UNWIM/I/2019  
 Lampiran : -  
 Perihal : Research Untuk Memperoleh Data

**Kepada Yth :**  
**Pimpinan PT Tirta Utama Abadi**  
 di  
**Tempat**

Dengan hormat,  
 Dengan ini kami Universitas Winaya Mukti Bandung, menerangkan bahwa:

Nama	: Adam Darmawan
NPM	: 4122.4.15.11.0018
Program Studi	: S1 Manajemen
No. Kontak	: 081312113217

Adalah mahasiswa Universitas Winaya Mukti Bandung semester akhir dan akan menyiapkan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana.

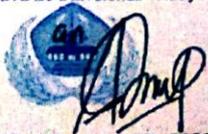
Untuk keperluan tersebut, mahasiswa bersangkutan bermaksud melaksanakan tugas penelitian /pengumpulan data pada perusahaan /instansi yang bapak / ibu pimpin.

Perlu kami jelaskan, bahwa tugas penelitian/pengumpulan data ini bersifat ilmiah, dan semata – mata akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi yang berjudul:

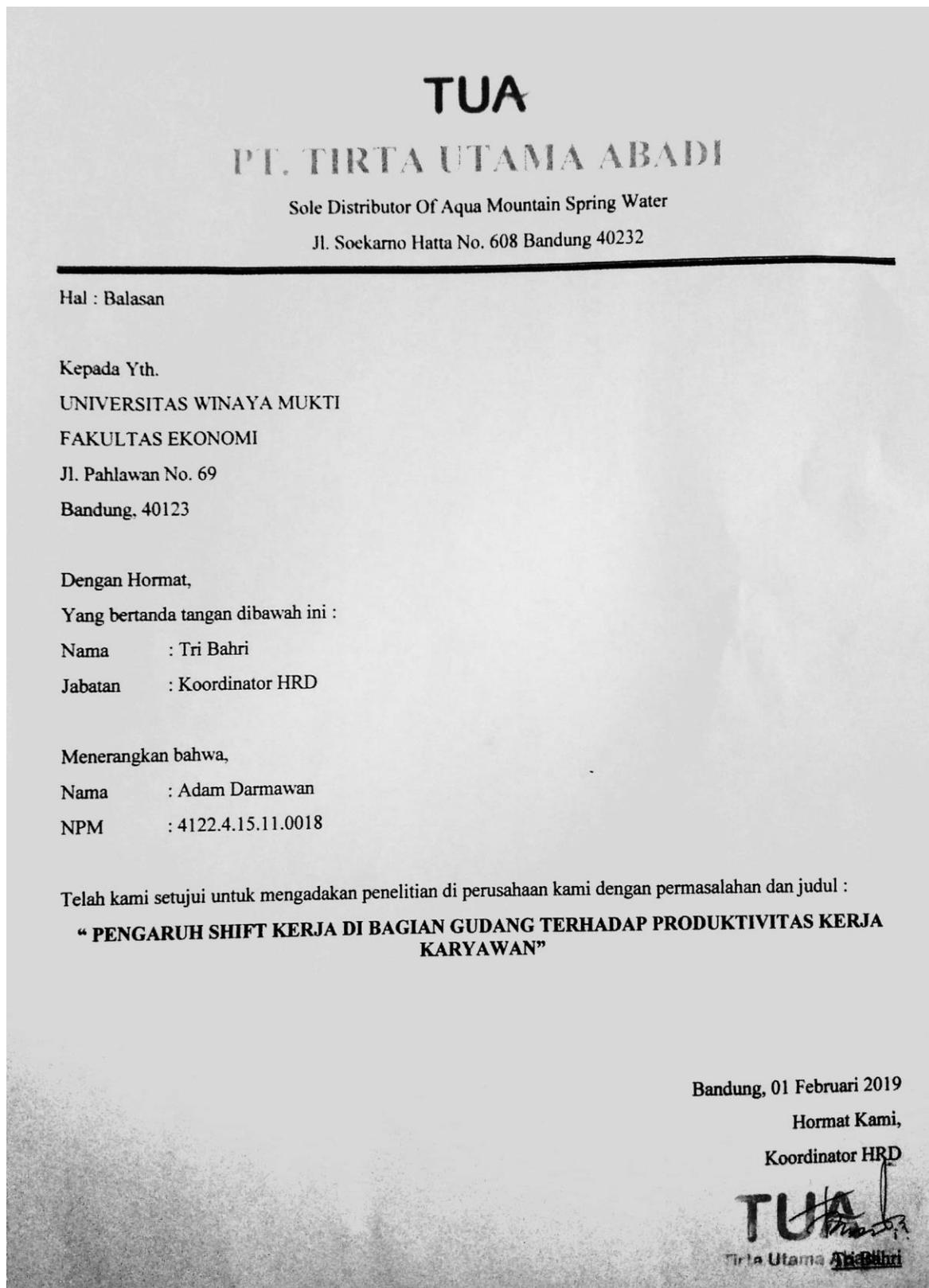
**"PENGARUH SHIFT KERJA DI BAGIAN GUDANG TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
 DI PT TIRTA UTAMA ABADI"**

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama bapak / ibu untuk membantu mahasiswa tersebut Kami ucapkan terimakasih.

Bandung, 26 Januari 2018  
 Hormat kami,  
 BAAK Universitas Winaya Mukti Bandung

  
**Maria Luciana, S.E., M.M.**

**B. Surat Izin Observasi Penelitian Dari PT. Tirta Utama Abadi Bandung**





## RIWAYAT HIDUP



Adam Darmawan, lahir di Garut pada hari Sabtu tanggal 16 Agustus 1997. Riwayat pendidikan dimulai dari SDN 3 Talagasari , SMPN 2 Kadungora, dan SMK YPPT Jurusan Teknik Komputer dan Jaringan di Garut. Lulus SMK tahun 2015 langsung melanjutkan ke jenjang Sarjana (S1) dengan mengambil Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

Saat ini penulis bekerja di PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung sebagai Validasi Gudang Pusat dengan tugas memeriksa data-data yang dikirim admin gudang dengan data-data dari pabrik yang dimana kedua data tersebut harus sama atau valid, baik dari kuantiti dan juga kesamaan dokumen.

Bagi pembaca yang tertarik atau ingin mengetahui lebih jauh tentang Skripsi ini dapat menghubungi penulis di alamat email *adamdarma77@gmail.com*, *handphone di 08974787107* (khusus *whatsapp*).