

Analisis Peran Shift Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Departemen Store IP Palembang

Dewi Paramita¹, Bambang Santoso²

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Politik (FHISIP) Universitas Terbuka

² Dosen Pembimbing Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Krakatau, Banten
Email: dwparamita12@gmail.com, bambangsantoso@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengadopsi data kualitatif, yang terdiri dari narasi dan gambaran visual daripada sekadar data numerik. Dalam konteks ini, data dikumpulkan melalui data analisis dan pertanyaan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang fenomena yang sedang diteliti. Dalam penulis karya ilmiah, penulis melakukan penelitian menggunakan metode wawancara dan observasi pada tanggal 05 Mei 2024 dengan beberapa spg yang ada di matahari ip dan salah satu staff supervisor yang ada dilantai 1, untuk mendapatkan data, hasil kerja karyawan yang bertujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan, dan menemukan hasil pengetahuan, teori untuk bisa melihat kinerja karyawan matahari terhadap shift kerja dan lingkungan kerja.

Kata kunci: *Shift kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan.*

Abstract

This research adopts qualitative data, which consists of narratives and visual images rather than just numerical data. In this context, data is collected through data analysis and questions to obtain a comprehensive understanding of the phenomenon being researched. In the author's scientific work, the author conducted research using interview and observation methods on May 5 2024 with several SPGs at Matahari IP and one of the supervisory staff on the 1st floor, to obtain data, employee work results that aim to be described, proven, developed, and found the results of knowledge, theories to be able to see the performance of Matahari employees regarding work shifts and the work environment.

Keywords: *Work shift, work environment, employee performance.*

Pendahuluan

Analisis pekerjaan yang efektif sangat penting dalam seleksi dan pelaksanaan tugas, dapat meningkatkan peran dan efektivitas individu serta organisasi. Ketika karyawan melihat organisasi sebagai tempat untuk berkembang, kesempatan tersebut menjadi krusial. Salah satu dari banyak tujuan bisnis adalah mencapai profitabilitas yang optimal sambil tetap memprioritaskan kepuasan pelanggan. Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus mempertahankan tingkat produktivitas dan kualitas produk yang konsisten. Kinerja karyawan sangat penting dalam menjaga efisiensi produksi dan kualitas yang tinggi. Dengan kinerja yang baik, perusahaan dapat memastikan pasokan produk yang stabil dan memenuhi ekspektasi pelanggan, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian target laba dan penjualan yang telah ditetapkan.

Produktivitas dan kinerja perusahaan bergantung pada semangat dan ketekunan karyawan. Faktor seperti shift kerja perlu dipertimbangkan dengan cermat, karena pengaturannya yang tepat dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Dengan memperhatikan kemampuan dan kapasitas karyawan, perusahaan dapat memastikan efisiensi dan kinerja optimal. Menurut (Suma'mur 2018), shift kerja merujuk pada pengaturan jadwal kerja yang membagi hari kerja menjadi shift pagi, siang, dan malam untuk para karyawan. Pastinya, hal ini memiliki signifikansi yang sangat besar terutama bagi banyak orang, dengan begitu penting untuk memahami betapa esensialnya dalam konteks yang lebih luas perusahaan yang beroperasi 24 jam karena pengaturan shift yang cerdas dapat memastikan karyawan bekerja pada waktu yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka, sehingga membantu mencapai kinerja optimal. Namun, jika shift kerja tidak disesuaikan secara maksimal, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan karena tidak efektif.

Matahari Department Store Tbk, yang sering disebut sebagai Matahari, adalah salah satu platform ritel terkemuka di Indonesia. Dengan keberadaan 155 gerai yang tersebar di 82 kota di seluruh negeri, Matahari telah menjadi tujuan utama bagi konsumen Indonesia untuk produk pakaian, kecantikan, dan sepatu berkualitas. Selama lebih dari enam dekade, perusahaan ini telah memenuhi kebutuhan fashion masyarakat kelas menengah Indonesia dengan koleksi yang modis dan terjangkau. Perusahaan ini memiliki perjalanan panjang dalam mencapai kesuksesannya saat ini, seiring dengan misinya yang

berkelanjutan untuk menyediakan beragam produk berkualitas dengan pelayanan terbaik guna meningkatkan kualitas hidup konsumen. Jam kerja di PT Matahari Department Store Tbk IP Palembang telah dibagi menjadi tiga shift tergantung pada kebutuhan perusahaan: shift pagi (09:00-17:00), shift siang (13:30-21:30), dan shift middle (12:00-20:00). Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa jadwal shift kerja sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan guna mencapai kinerja yang optimal.

Selain penjadwalan shift kerja yang baik, perhatian terhadap lingkungan kerja menjadi kunci utama bagi karyawan agar dapat bekerja tanpa beban. Lingkungan kerja mencakup tempat di mana karyawan menjalankan tugas mereka, seperti yang disebutkan oleh (Siagian 2023). Agar karyawan PT. Matahari Departemen store Tbk IP Palembang dapat mencapai kinerja optimal, manajemen harus memprioritaskan pembentukan lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan para karyawan merasa lebih terhubung dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Sebuah lingkungan yang mendukung akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan kualitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, diharapkan upaya ini akan membantu perusahaan mencapai penjualan yang tinggi dan meningkatkan omset secara signifikan. Dengan peningkatan penjualan yang stabil, perusahaan dapat mencapai stabilitas yang lebih besar dalam operasinya.

Metode Penelitian

Metodologi penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk mendalaminya secara komprehensif. Penelitian dilakukan di PT. Matahari Departemen Store IP Palembang yang berlokasi di Jl. Jend Sudirman No.147 18 Ilir Kota Palembang. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dalam bentuk kualitatif, yang lebih fokus pada kata-kata dan gambaran daripada angka-angka. Pendekatan ini

memungkinkan peneliti untuk secara mendalam mengeksplorasi situasi sosial yang sedang diteliti, membantu memahami dinamika lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan lebih baik. Dalam penulis karya ilmiah, penulis melakukan penelitian menggunakan metode wawancara dan observasi pada tanggal 05 Mei 2024 dengan beberapa spg yang ada di matahari ip dan salah satu staff supervisor yang ada dilantai 1, untuk mendapatkan data, hasil kerja karyawan yang bertujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan, dan menemukan hasil pengetahuan, teori untuk bisa melihat kinerja karyawan matahari terhadap shift kerja dan lingkungan kerja.

Hasil Dan Pembahasan

Matahari Department Store, sering disebut Matahari, adalah salah satu destinasi ritel terkemuka di Indonesia, dengan cabangnya yang terkenal seperti Matahari IP di Palembang. Mereka menggunakan konsep "*World*" untuk mengorganisir produk mereka, membagi wilayah barang dan merek sesuai dengan kategori seperti *Ladies World*, *Shoes World*, *Men's World*, *Youth World*, dan *Children World*. Pendekatan ini memanfaatkan ide desain *Family Tree* untuk menyusun produk secara terstruktur dan menyelaraskan pengalaman belanja bagi para pelanggan. Di setiap lantai telah terbagi menjadi kategori, dilantai pertama menyediakan pakaian wanita dewasa, lantai kedua menyediakan pakaian anak dan remaja, lantai ketiga menyediakan pakaian cowok dan terakhir lantai 4 menyediakan sepatu cowo dan cewe serta koper.

Menurut (Su'ud, 2017), Jam kerja, baik di siang maupun malam hari, adalah periode yang disediakan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Merencanakan aktivitas yang akan dilakukan di masa depan adalah langkah krusial dalam meningkatkan manajemen waktu seseorang. Tanpa perencanaan yang cermat, sulit untuk menilai apakah upaya yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan mengatur kegiatan secara efisien, seseorang dapat mengoptimalkan penggunaan waktu dan meningkatkan efektivitasnya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Ketentuan Pokok Waktu Kerja, Ishoma Dan Cuti

1. Ketentuan pokok waktu kerja

Secara prinsip, pengusaha harus menetapkan waktu kerja yang berstandar. Ini biasanya terdiri dari 7 jam per hari dan total 40 jam per minggu untuk jadwal kerja selama enam hari, atau 8 jam per hari dan total 40 jam per minggu untuk jadwal kerja selama lima hari. Para standar ini dirancang untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas karyawan dan kebutuhan mereka akan istirahat dan waktu luang.. Penting bagi perusahaan untuk menghindari kerja lembur sebisa mungkin, karena karyawan perlu memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan diri mereka agar tetap bugar dan produktif. Setelah dilakukan observasi secara langsung dilapangan bahwa tidak ada karyawan matahari yang bekerja lembur, kecuali dalam hal-hal tertentu jika lawan shift dari mereka off atau toko sedang berlangsung ramai maka karyawan diharuskan lembur dengan catatan tidak setiap hari. Jika adanya lembur maka karyawan tersebut akan dibayar sesuai hitungan perjam karyawan kerja. Matahari IP telah menerapkan menjadi 3 shift pagi, siang dan middle, Namun untuk middle jarang di berlakukan dalam shift kecuali di waktu-waktu tertentu. Umumnya lebih memakai sistem 2 shift saja. atau kerja dengan waktu 8 jam dalam sehari dan istirahat satu jam pada pukul 14:00 siang untuk shift pagi, pukul 15:00 untuk shift siang. Waktu istirahat Sangat dimanfaatkan oleh karyawan yang ada disana dalam hal ini, penelitian telah mewawancarai beberapa karyawan disana, mereka pergungan waktu dengan sebaik baiknya. "Karyawan menggunakan waktu istirahat mereka dengan sholat terlebih dahulu 10-15 menit, dan lanjut istirahat 30 menit, tersisa 20 menit kemudian mereka dapat tidur sebentar atau duduk dan lanjut guling. Ujara SPG Matahari IP "

Hal ini dapat dilihat bahwa waktu dan istirahat yang cukup akan berpengaruh signifikan terhadap karyawan, kinerja kerja mereka. Jika tidak adanya pergantian shift kerja dan

memberlakukan kerja 12 jam dalam satu hari maka karyawan akan kelelahan dan tidak dapat melakukan kerja yang maksimal.

2. Ketentuan Ishoma dan Cuti

Perusahaan memiliki kewajiban dengan memberikan waktu ishoma dan libur cuti terhadap karyawan serta memberikan kesempatan yang cukup bagi karyawan untuk menjalankan ibadah sesuai agamanya. Berdasarkan wawancara dengan supervisor dilantai 1 PT.Matahari IP Palembang, dinyatakan bahwa perusahaan telah menetapkan kebijakan yang memperbolehkan karyawan Islam untuk sholat selama 10 menit diwaktu sholat. Setelah sholat, karyawan dapat kembali bekerja. Untuk perempuan hamil, perusahaan memberikan izin cuti selama 3 bulan saat masa melahirkan. Selain itu, ada kebijakan cuti kerja 2 hari untuk karyawan yang telah bekerja selama satu tahun, dan karyawan memiliki keputusan untuk memanfaatkan cuti tersebut setiap tahunnya.



Tabel diatas menjelaskan shift kerja yang telah terbagi 2 Meningkatkan kinerja karyawan adalah kunci untuk meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan perusahaan. Produktivitas yang tinggi dari para karyawan sangat penting untuk memastikan operasional perusahaan berjalan dengan baik. Jika kinerja kerja bagus Maka sales yang di dapat juga naik perusahaan memperoleh omset yang besar. Sales sangat penting bagi setiap brand matahari, setiap brand telah memiliki targetnya masing-masing oleh karena itu matahari ip memberikan yang terbaik bagi karyawannya. Termasuk juga lingkungannya sesuai dengan filosofi matahari bahwa:

1. Matahari bertekad menciptakan lingkungan kerja yang aman, damai, sejahtera, dan nyaman sesuai dengan visi para karyawan.
2. Matahari berkomitmen untuk meningkatkan kualitas hidup seluruh tim karyawan. Matahari juga fokus pada pembangunan sistem operasional yang terpadu, yang bertujuan untuk memberikan masa depan yang cerah bagi karyawan dan keberlanjutan perusahaan dengan efektivitas dan efisiensi yang optimal.
3. Dalam upaya ini, Matahari secara merata mengembangkan, melatih, dan mendidik seluruh tim karyawan tanpa mengenal perbedaan suku, agama, ras, dan golongan.

Lingkungan Kerja

Menurut Arifudin (2019), seorang karyawan adalah individu yang menjual kemampuannya, baik fisik maupun intelektual, kepada sebuah perusahaan sebagai bagian dari kesepakatan yang telah disepakati. Untuk memastikan karyawan dapat berkinerja maksimal sesuai harapan, penting bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. Ini mencakup tidak hanya fasilitas fisik dan infrastruktur yang memadai, tetapi juga dukungan dari lingkungan umum, seperti masyarakat sekitar. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga memperhatikan aspek sosial dan komunitas di sekitarnya. Lingkungan kerja memiliki peranan krusial dalam memengaruhi kinerja karyawan, yang seharusnya memberikan suasana yang menyenangkan dan nyaman bagi semua anggota tim untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja juga mencerminkan sikap, nilai, norma, dan emosi yang dimiliki oleh seluruh karyawan terhadap perusahaan. Matahari IP telah berusaha memberikan tempat kerja yang terbaik dan Nyaman bagi karyawan, dilihat dari observasi langsung ditempat.

1. Dimana setiap karyawan wajib memiliki loker pribadi untuk menyimpan barang barang penting milik mereka, loker tidak dipinjami secara cuma-cuma saja melainkan setiap karyawan harus membayar uang deposit senilai 25k, namun jika mereka sudah tidak menjadi karyawan disana maka uang tersebut dikembalikan, Agar mencegah terjadinya kerusakan kepada loker.
2. Khusus diruang istirahat karyawan telah disediakan kantin makanan, bagi karyawan yang tidak Bawak bekal dan ingin jajan tidak perlu repot lagi untuk turun kebawah, membeli makan di depan pintu utama IP atau di pinggir jalan.
3. Memberikan tempat istirahat, berupa meja dan kursi untuk dapat makan dengan nyaman tidak perlu dilantai. Maka setelah makan karyawan lebih mudah juga dalam make up, dan dapat meletakkan kepala diatas meja dan tidur sebentar.
4. Partner kerja yang menyenangkan, yang bisa diajak Bekerja sama dalam hal urusan penting, pada saat kita ingin meminta tolong untuk berganti shift, sesama rekan shift pasti mau aja untuk tukaran "Ujar SPG Matahari".
5. Adil. Karyawan datang tepat waktu, tidak ada karyawan yang kesiangan dan telat, jika melanggar peraturan maka karyawan tidak diperbolehkan masuk, apapun itu alasannya, sesuai dengan jam masuk yang berlaku dimulai pukul 08:30.

Suasana kerja yang tidak sehat dapat mengakibatkan tekanan pada karyawan, mengurangi motivasi mereka, meningkatkan tingkat ketidakhadiran, dan menimbulkan dampak negatif lainnya. Di sisi lain, lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan semangat kerja serta memperbaiki produktivitas dan kesejahteraan, kesehatan, dan konsentrasi karyawan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan sesuai target. Menurut (Setiawan 2011), kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan membuka peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sementara penurunan kinerja dapat mengancam keberlangsungan perusahaan dan membuatnya sulit mempertahankan posisinya di pasar.

Simpulan Dan Saran

Pembagian shift yang fleksibel memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Memberikan waktu istirahat yang cukup akan meningkatkan produktivitas, sedangkan bekerja terlalu lama dalam satu hari dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi kesuksesan perusahaan, karena hal itu dapat meningkatkan penjualan dan omset. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung, karena lingkungan yang baik dapat mendorong kinerja yang lebih baik pula. Untuk masa depan, disarankan agar pembagian shift disesuaikan dengan kondisi fisik dan usia karyawan, misalnya dengan tidak memberikan jadwal kerja shift malam kepada karyawan yang sedang hamil.

Daftar Pustaka

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Ma'ruf Abdullah. (2014) *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.
- P. Sondang Siagian. (2023). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pabisa Y (2019). Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Psikoborneo*, 7(2), 94-301.
- Rahmawati, Swasto B, And Prasetya A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 8(3):1-9
- Ratih Mala R, Mulyatini N, Suhendi Marsiana R, (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, *Journal Business Management And Entrepreneurship* 2(1).

Analisis Peran Shift Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Departemen Store IP Palembang

Dewi Paramita, Bambang Santoso

Saleh Rachman A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. Inko Java Semarang, *Jurnal.Stieama.Ac.Id, Among Makarti* 11(21), 29-30.

Setiawati, (2011). *Mudah Mengelola Data Penelitian Dengan Excel*. Jakarta: Elek Media Komputindo.

Suma'mur. (2018). *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta.

Surpikal E, Runi I, Matayang B, Nathaniel R, (2022). Analisis Peran Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departement Store Kota Palopo : *Jurnal Of Economic, Management, And Accounting* 5(1).

Su'ud, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pena.

Syahrizal, A., Hidayati, A., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Shift Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(3), 168–179. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i3.2248>