



PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON MEDIS MELALUI BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT SOBIRIN KABUPATEN MUSI RAWAS

Wulan Febrianti¹, Surajiyo², Sudarmono³, A. Ghany Firmansyah⁴, Rani Ryani Putri⁵

¹Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹wulanfebrianti@gmail.com, ²surajiyo@univbinainsan.ac.id,

³sudarmonollg06@gmail.com, ⁴aghanyfirmansyah@gmail.com, ⁵raniryanip@gmail.com

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah adakah Pengaruh Shift kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Melalui Beban Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Shift kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Melalui Beban Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 42 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Analisis data menggunakan uji intervening. Hasil penelitian adalah Shift kerja dan Beban Kerja memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai $F_{hitung} = 50,671$ sedangkan $F_{tabel} = 2,469$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikannya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$, $df = n - k = 42 - 2 - 1 = 39$ adalah sebesar $F_{tabel} = 2,469$. Dimana rata-rata Kinerja bernilai 4,043, koefisien regresi variabel beban kerja (Z) sebesar 0,031 menyatakan jika beban kerja (Z) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkat Kinerja sebesar 0,827 terjadi penguatan sebesar 0,355.

Katakunci : Shift Kerja, Kinerja, Beban Kerja

I. PENDAHULUAN

Pegawai dalam sebuah Intansi sangat menentukan pekerjaan suatu Intansi. Kualitas pegawai dapat tampak melalui kinerjanya yang terlihat cara bekerja untuk mencapai tujuan dari Intansi tersebut. Banyak hal dalam membentuk pegawai supaya dapat menuju pada kinerja yang maksimal, sebab pegawai merupakan sumber permasalahan yang ada pada Intansi jika kinerja pegawai tidak ada perubahan, sebaliknya pegawai dapat mencerminkan

ketercapaian tujuan Instansi pemerintahan dimana pegawai dioptimalkan secara baik.

Guna mengantisipasi kelelahan pegawai, maka perlu diberlakukannya sistem *shift* (pembagian) kerja. Sistem *shift* (pembagian) kerja yang digunakan oleh Intansi untuk mengantisipasi Pegawainya agar tidak merasakan kelelahan. Sistem *shift* kerja yang digunakan adalah shift kerja biasanya dibagi tiga yaitu pagi, siang dan malam sebagai berikut:

Tabel 1. Pembagian *Shift* Kerja

No	Pembagian <i>Shift</i> Kerja	Waktu
1	Pagi	08.45 – 16.30
2	Siang	13.45 – 22.00
3	Malam	23.00 – 07.00

Sistem kerja *shift* ini juga telah diterapkan secara luas pada berbagai sektor pelayanan jasa. *Shift* kerja dapat mempengaruhi berbagai perubahan fisik dan psikologis tubuh manusia diantaranya ialah kelelahan (Konoralma et al., 2017).

Shift kerja atau pembagian tugas membuktikan bahwa kelelahan Pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup (Rolos, 2018).

Beban kerja adalah Elemen penting untuk mencapai kinerja yang maksimal. Beban kerja yang sesuai akan memberikan rasa puas dalam diri Pegawai untuk bekerja. Beban kerja memberikan dampak terhadap sikap Pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kenyaman

dalam bekerja memberikan dampak positif dalam bekerja, nyaman tanpa adanya rasa tertekan terhadap keadaan sekitar. Kinerja merupakan Organisasi menyeluruh tergantung pada pencapaian hasil yang diidentifikasi melalui proses perencanaan (Draft, 2015). Dalam hal ini kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang bertujuan untuk mencapai hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan.

Pada umumnya, kinerja dibatasi pada kesuksesan seseorang di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Wibowo, 2016b).

Kinerja tidak hanya ditunjang keahlian semata, akan tetapi juga dipengaruhi oleh *shift* kerja yang dimiliki oleh seorang Pegawai (Kaswan, 2016). Pendapat di atas menegaskan bahwa *Shift* atau pembagian tugas merupakan salah satu cara untuk menunjang kinerja Pegawai. Pencapaian tujuan dan sasaran tersebut dapat menghasilkan prestasi yang



baik. Prestasi yang baik hendaknya ditunjang oleh *Shift* kerja yang memiliki Pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sebab diketahui bahwasanya kinerja dipengaruhi oleh *Shift* kerja yang dimiliki Pegawai .

Shift kerja dan beban kerja dikatakan baik akan mempengaruhi kinerja Pegawai akan baik, begitu juga sebaliknya apabila unsur yang menunjang kinerja tersebut jelek, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal. Agar kinerja tersebut maksimal, maka diperlukan upaya atau strategi guna meningkatkan kinerja Pegawai . Dalam hal terkait dengan kinerja Pegawai yang ada pada Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas.

Pada saat pandemi seperti ini Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas menerapkan sistem shift dengan cara jaga bergantian yaitu sehari kerja sehari tidak. Permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas dari segi kinerja yaitu belum maksimal dikarenakan masih adanya pegawai yang belum mencapai tujuan pekerjaan.

Hasil pekerjaan belum sesuai dengan tujuan yang diinginkan, belum sesuai dengan standar yang diinginkan terhadap hasil pekerjaan, belum adanya umpan balik terhadap pekerjaan yang dilakukan, masih kurangnya alat atau

sarana yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada Pegawai yang memiliki kompetensi yang terbilang masih kurang, kurangnya motif Pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan kurangnya peluang bagi Pegawai untuk dapat naik ke jenjang lebih tinggi dari sebelumnya merupakan permasalahan dilihat dari kinerja.

Hasil observasi yang dilakukan menyatakan bahwa dari segi kinerja pegawai yaitu masih ada pegawai yang belum mencapai tujuan pekerjaan yang harus dikerjakan, terkadang masih ada Pegawai yang tidak memperhatikan standar pekerjaan yang telah ditentukan, dan kurangnya peluang bagi Pegawai untuk naik jabatan atau dipromosikan. Dari segi beban kerja yaitu pekerjaan yang harus selesai sesuai dengan jadwal yang ditentukan, jadwal kerja yang tidak penuh atau bergantian sehingga pekerjaan mesti dikerjakan pegawai lain dan sering terjadinya kesalahpahaman terhadap pekerjaan. Dari segi *shift* kerja yaitu terkadang pekerjaan harus dikerjakan *shift* selanjutnya, sehingga terjadi kesalahan, jenis pekerjaan yang beragam yang harus dikerjakan, dan masih kurangnya tenaga spesialis yang harus mengerjakan pekerjaan lainnya.

Dari permasalahan di atas, sehingga peneliti tertarik mengambil judul, “Pengaruh *Shift* kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Non Medis Melalui Beban Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas”.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan validitas konstruk yang mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan, dalam hal ini kuesioner harus dapat mengukur pengertian dari konsep yang diukur. Dalam uji validitas melibatkan validitas isi dan validitas kriteria. Uji validitas isi digunakan untuk melihat sejauh mana kuesioner dapat mengukur isi suatu variabel yang akan diukur. Karena variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari jurnal-jurnal internasional yang sudah diakui, sehingga cukup valid digunakan.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 dan nilai composite reliability lebih besar dari

0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Apabila seluruh variabel memiliki koefisien alpha dan composite reliability lebih besar dari 0,6. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel, karena menunjukkan tingkat konsistensi dan keakuratan yang baik (Yuniarti, 2017).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Salah satu pendorong tercapainya tujuan intansi adalah menciptakan Kinerja. Upaya peningkatan Kinerja salah satunya dipengaruhi oleh Shift kerja yang dilakukan pegawai terhadap Kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 . Karena Shift kerja dan Beban kerja merupakan jenis kegiatan yang dilakukan untuk mendorong Kinerja dalam bekerja.

RS.Dr. Sobirin, untuk mencapai Kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 dapat ditingkatkan keahlian melalui diklat yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Peran Shift kerja dan Beban kerja sangat penting dilakukan oleh intansi tersebut karena Shift kerja dan Beban kerja merupakan faktor yang dapat mendukung peningkatan Kinerja.

Shift kerja merupakan seseorang yang bekerja diluar jam kerja normal selama kurun waktu tertentu. Pekerja dapat bekerja pada pagi hari, siang hari, malam hari, bahkan pekerja dapat bekerja pada jam – jam yang tidak lazim seperti bekerja pada hari minggu. *Shift* kerja adalah merupakan polawaktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam.

Persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 15,682 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas *shift* kerja adalah sebesar nilai $\beta / a = 1,656$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel kinerja yang diperoleh sebesar 1,656 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kinerja maka *shift* kerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 1,656 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Ada beberapa tujuan dari *shift* kerja tujuan *shift* kerja adalah meningkatkan moral dan beban kerja pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, mempertahankan kesetabilan pegawai intansi, meningkatkan kedisiplinan pegawai, mengefektifkan pengadaan pegawai, menciptakan suasana dan

hubungan kerja, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,740. yang berarti hubungan antara variabel *Shift* kerja (X_1) dan kinerja (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan *Shift* kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) searah. Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel *Shift* kerja terhadap Kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 10,184$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 42 - 2 = 40$. Berarti, secara parsial, variabel *Shift* kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

2. Pengaruh *shift* kerja terhadap beban kerja di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Beban kerja yang berat dan gangguan tidur (*sleep disruption*) yang dipengaruhi oleh kekurangan waktu tidur dan gangguan pada *circadian rhythms* akibat shift kerja merupakan faktor penyebab kelelahan kerja pada karyawan yang paling sering.

Kajian awal terhadap pola shift kerja di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas, menunjukkan bahwa pola shift pada masing-masing ruang rawat tidak sama, namun rata-rata jumlah hari dalam setiap shift hampir sama pada setiap bulannya, yaitu shift malam 6 – 8 hari, dengan waktu kerja dari jam 21.00 WIB sampai jam 07.00 WIB. Jumlah shift siang 7 – 8 hari, dengan jam kerja dari jam 14.00 WIB sampai jam 21.00 WIB dan shift pagi sebanyak 6 - 7 hari, dengan waktu kerja dari jam 07.00 WIB sampai jam 14.00 WIB, namun belum memperhatikan standar shift kerja yang baik, yaitu: masih ada perawat yang bekerja lebih dari 5 hari berturut-turut, masih ada perawat yang bekerja dengan

Persamaan regresinya adalah : $Y = 48,246 + 1,183X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 48,246 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas shift kerja adalah sebesar nilai $\beta / a = 1,183$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel

kinerja yang diperoleh sebesar 1,183 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel beban kerja maka shift kerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 1,183 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,639. yang berarti pengaruh antara variabel *Shift* kerja terhadap kinerja menunjukan pengaruh yang sangat kuat dan nilai korelasi positif sebesar 63,9%. Beban kerja terhadap Kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,252$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 42 - 2 = 40$. Berarti, secara parsial, variabel Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah kesuksesan seseorang

dalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkut-paut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 8,978 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas shift kerja adalah sebesar nilai $\beta / a = 0,774$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel kinerja yang diperoleh sebesar 0,774 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kinerja maka shift kerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,774 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,735 yang berarti hubungan antara variabel *Shift* kerja (X) terhadap Beban kerja (Y) menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai korelasi positif sebesar 73,5%. Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Beban

kerja terhadap Kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,863$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 42 - 2 = 40$. Berarti, secara parsial, variabel Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

4. Pengaruh *shift* kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas

Seorang perawat tidak terlepas dari sistem shift kerja. Hal ini dapat memberikan konsekuensi terhadap perpanjangan jam kerja pekerja dan salah satunya yaitu dengan mempekerjakan perawat melebihi waktu yang telah ditetapkan dan atau memberlakukan shift kerja. Pekerja dengan shift kerja adalah seseorang bekerja di luar jam kerja normal selama kurun waktu tertentu (Setyawati, 2012). Beban kerja merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat penguasaan kerja, kesegaran jasmani,

keadaan gizi, jenis kelamin, usia, dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

Nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 79,0% berarti bahwa varian Kinerja pegawai di jelaskan oleh shift kerja dan beban kerja kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 21,0%. Dan sisanya 21,0% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Menguji Pengaruh simultan Shift kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji F), uji F digunakan untuk mengetahui apakah Shift kerja dan Beban kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Dasar pengambilan keputusan adalah : H_0 ditolak atau H_a diterima jika nilai signifikan F atau p value $< 5\%$. Nilai $F_{hitung} = 24,053$ sedangkan $F_{tabel} = 2,84$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikannya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$, $df = n - k = 42 - 2 - 1 = 39$ adalah sebesar $F_{tabel} = 2,84$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukan bahwa secara (simultan) variabel bebas Shift kerja (X) dan beban kerja (M) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). jadi bukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas.

(Rulianti et al., 2021) Mengenai shift kerja dan beban kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Menghasilkan kesimpulan bahwa shift kerja dan beban kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat menunjukan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja (Z) memediasi pengaruh Shift kerja (X). Tingkat Signifikan = $0,006 < (\alpha) 0,05$, $df (n-2) 42 - 2 = 40$ adalah t_{tabel} sebesar 23,028 menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 2,042 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima, sehingga Shift kerja mampu memediasi Pengaruh Shift kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y).

(Natalia & Netra, 2020) Shift kerja dan Shift kerja secara nyata dapat meningkatkan kinerja pegawai, ketika shift kerja yang di peroleh oleh pegawai meningkatkan shift kerja, maka shift kerja yang dirasakan menjadi semakin kuat sehingga berpotensi meningkatkan kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Shift kerja Pada Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Tenaga Non Medis Melalui Beban Kerja sebagai Variabel Intervening



di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Shift kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 10,184 menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Shift Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap beban kerja Pegawai di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 5,252 menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{tabel} sebesar 6,863 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,042 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$.
4. Shift kerja dan Beban Kerja memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Sobirin Kabupaten Musi Rawas. Dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai $F_{hitung} = 24,053$ sedangkan $F_{tabel} = 2,469$

V. DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, P. M. (2016). Hubungan Antara Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk, Manado Town Square, Kota Manado. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 34–42.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi* (R. Cipta (ed.); 10th ed.). Jakarta.
- Badrudin. (2017). *Dasar-dasar Manajemen* (Alfabeta (ed.); 1st ed.). Bandung.
- Busro, A. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Group (ed.)). Jakarta.
- Chandra, R. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. 6(1), 670–678.
- Draft, C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Erlangga (ed.)). Jakarta.
- Ghofar, A., & Azzuhri, M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Perawat Ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam unisma Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Cipta (ed.)). Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Cipta (ed.)). Jakarta.
- Kaswan. (2016). *Pengembangan dan*



- Pelatihan*. Alfabheta.
- Konoralma, K., Moningka, L., & Palamani, S. (2017). HUBUNGAN SHIFT KERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA DI RUANG IRDM BLU RSUP PROF DR. R. D. KANDOU MANADO. Katerine Konoralma, Lucia Moningka, dan Sofina Palamani Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Manado. *Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Manado, 1996*, 16–24.
- Kusumaningrum, I. Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Jember, U., Manajemen, S. J., & Saleh, C. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 10*(3), 329–342.
- Mahmudi. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (R. Cipta (ed.)). Jakarta.
- Marsusanti, E. (2015). Pengaruh Shift Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Department Store Kota Sukabumi. *Jurnal Manajemen Bisnis, 5*(2), 1–12.
- Ratih, R. M., Muliadini, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar. *Business Management and Entrepreneurship Journal, 2*(1), 66–77.
- Rolos, J. K. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis, 6*(4), 20–27.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Aksara (ed.)). Jakarta.
- Silalahi, U. (2016). *Asas-asas Manajemen* (R. Aditama (ed.)). Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabheta (ed.)). Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Suliyanto. (2018). *Analisis Regresi Dengan Variabel Moderating*. <http://management-unsoed.ac.id>.
- Wibowo. (2016a). *Manajemen Kinerja* (Grasindo (ed.)). Jakarta.
- Wibowo, E. (2016b). PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti, 9*(17), 38–59.