

PENGARUH *SHIFT* KERJA, *TIME MANAGEMENT* DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DI RAMAYANA CABANG MADIUN

Wahab Bin Abas¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: wahabbinabas@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: robbeyvan@unipma.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effects of work shifts, time management, and communication on productivity at Ramayana Branch Madiun. The population used in this research consists of 74 employees at Ramayana Branch Madiun. The sampling technique in this study employs Probability Sampling with a saturated sample or the entire population, making a total of 74 employees. The data analysis technique in this research uses descriptive analysis and multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25.0 for Windows. The results of this study indicate that (1) Work Shifts do not have an effect on productivity, (2) Time Management has an effect on productivity, and (3) Communication has an effect on productivity at PT Ramayana Branch Madiun. The Adjusted R Square value is 0.164, which means that the percentage of independent variables (considerations of Work Shifts, Time Management, and Communication) affecting the dependent variable (Productivity) is 16.4%, while the remaining 83.6% is explained by other variables outside the study. The implication of this research is that PT Ramayana Branch Madiun needs to improve work shifts regarding the distribution of work schedules and pay attention to employee rest time.

Keywords: *Work Shift, Time Management, Communication, Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh shift kerja, time management, dan komunikasi terhadap produktivitas di Ramayana Cabang Madiun. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 74 karyawan yang ada di Ramayana Cabang Madiun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Probability Sampling dengan jumlah sampel jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 74 karyawan. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan regresi linier berganda menggunakan bantuan program statistik komputer SPSS versi 25.0 for windows. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Shift Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. (2) Time management berpengaruh terhadap produktivitas. (3) Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas di PT Ramayana Cabang Madiun. Nilai Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,164. Hal tersebut berarti bahwa prosentase variabel independen (pertimbangan Shift Kerja, Time Management, dan Komunikasi) yang berpengaruh terhadap variabel dependen (Produktivitas) sebesar 16,4% kemudian sisanya sebesar 83,6% di jelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian. Implikasi penelitian ini adalah PT Ramayana Cabang Madiun memerlukan perbaikan shift kerja mengeneai pembagian jadwal kerja dan memperhatikan waktu istirahat karyawan.

Kata Kunci : *Shift Kerja, Time Managament, Komunikasi, Produktivitas*

A. PENDAHULUAN

Perusahaan dapat memaksimalkan potensinya dengan memahami perilaku SDM. Bagian sumber daya manusia (SDM) adalah yang paling penting dari semua orang yang membantu perusahaan. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa SDM adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang terkandung di dalam diri manusia yang harus digali, dibangun, dan dikembangkan untuk kemudian dimanfaatkan sepenuhnya untuk kesejahteraan kehidupan manusia. Manajemen pengembangan SDM tidak akan optimal apabila keterbatasan waktu, komunikasi, atau tenaga kerja dapat menjadi hambatan.

Produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dengan mempertimbangkan input dan output dengan tindakan kinerja seefisien mungkin dikenal sebagai produktivitas kerja Wibowo (2018). Produksi, menurut Anasty et al. (2023) adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan sumber daya yang digunakan. Ini berkaitan dengan kapasitas sumber daya ekonomi untuk menghasilkan sesuatu dengan mempertimbangkan input, atau pengorbanan, dan output, atau keuntungan. Peningkatan jumlah output dan kualitas merupakan bagian penting dari peningkatan produktivitas. Seorang karyawan dimotivasi untuk melakukan tugasnya dengan kinerja yang baik jika mereka memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia karena digaji atau dibayar sesuai perjanjian, dan memiliki harapan (*expectation*).

Shift kerja adalah salah satu cara untuk mengukur produktivitas pekerja. "*Shift* kerja" adalah skema waktu kerja yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu, biasanya dibagi menjadi kerja pagi, kerja sore, dan kerja malam Triana (2014). Dibandingkan dengan pekerja harian, *shift* kerja jauh lebih sering mengalami kelelahan dan insomnia. Hal ini dapat menyebabkan hasil yang tidak diinginkan seperti penurunan kinerja kerja, peningkatan kesalahan pemrosesan, dan kecelakaan di tempat kerja Heli et al. (2023). Karyawan dapat lebih produktif jika mereka memiliki jadwal kerja yang seimbang karena mereka tidak akan kelelahan dan akan lebih fokus pada pekerjaan mereka. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hima & Made (2019) dan Juliawati (2020), yang menemukan bahwa *shift* kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas. Ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fherdy & Gusti (2022) yang menemukan bahwa *shift* kerja tidak mempengaruhi produktivitas.

Time Management adalah cara lain untuk mengukur produktivitas karyawan. *Time Management* adalah hal penting yang harus dimiliki sebuah perusahaan. Diharapkan bahwa, dengan mengatur jadwal kerja yang teratur, karyawan akan lebih produktif. Oleh karena itu, strategi yang tepat sangat penting untuk menyelesaikan masalah manajemen waktu yang tidak efisien di perusahaan. Dalam dunia bisnis modern yang dinamis Shilpa (2023), penggunaan waktu yang efektif telah menjadi komponen penting dari kinerja organisasi. Apabila sikap, norma, dan tanggung jawab seseorang dipenuhi, seorang karyawan dianggap memiliki manajemen waktu yang baik. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada sikap dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan mereka sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.

Komunikasi karyawan adalah komponen lain yang mempengaruhi kinerja pekerja. Rantung et al. (2023) mendefinisikan komunikasi sebagai proses di mana seseorang menyampaikan pesan kepada orang lain melalui media tertentu dan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim. Untuk mencapai hasil yang tinggi dan menjaga hubungan kerja yang kuat dalam suatu organisasi, penting untuk memiliki komunikasi yang baik. Masalah komunikasi sangat berdampak pada produktivitas pada perusahaan. Komunikasi yang dilakukan pemimpin memberikan arahan dan membimbing pegawai melalui komunikasi berupa informasi dan arahan mengenai tugas yang mudah dipahami Maliah et al. (2023). Masalah yang sering terjadi di perusahaan ini adalah komunikasi kebawah, seperti antara karyawan staf, dan pramuniaga. Perusahaan ini memiliki arus komunikasi *vertical*, yang berarti pesan berasal dari aliran informasi, instruksi, atau komunikasi yang terjadi antara tingkat manajemen atau otoritas yang berbeda dalam struktur organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dengan permasalahan yang diperoleh dari data HRD dan *Staff* PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Madiun terkait dengan pembagian *shift* kerja dengan 2 *shift* yaitu siang dan malam, *time management* dari karyawan, dan komunikasi antar karyawan dan manajemen dalam mempengaruhi produktivitas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada sebuah perusahaan yang berjudul “**Pengaruh Shift kerja, Time management dan Komunikasi Terhadap Produktivitas di Ramayana Cabang Madiun**”.

B. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Shift Kerja

Shift kerja adalah sekelompok orang yang bekerja berdasarkan jadwal tertentu dan selama waktu tertentu, seperti yang dikatakan Arini (2021). Menurut Busro (2018), *shift* kerja menjelaskan bahwa jumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan biasanya dipengaruhi oleh jam kerja, seperti per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Namun, aturan membatasi waktu kerja maksimal, istirahat, dan kompensasi untuk melampaui batas tersebut. Dibandingkan dengan pekerja sehari-hari, *shift* kerja jauh lebih sering mengalami kelelahan dan insomnia. Hal ini dapat menyebabkan dampak negatif seperti penurunan kinerja kerja, peningkatan kesalahan pemrosesan, dan kecelakaan di tempat kerja Heli et al. (2023). Menurut Juliawati (2020), sistem *shift* biasanya berlangsung antara enam dan dua belas jam kerja dengan kelompok *shift*, apakah itu dua, tiga, atau empat *shift* dalam satu hari. Beberapa orang bekerja dengan rotasi sementara, sementara yang lain dijadwalkan secara teratur, seperti *shift* pagi, sore, atau malam. Jadwal *shift* ini memungkinkan jenis pelayanan dan produksi berlangsung sepanjang hari untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Time Management

Setiap orang yang ingin mengatur jadwal untuk meningkatkan kualitas hidup mereka harus memiliki kemampuan manajemen waktu. Hamzah et al. (2014) menyatakan bahwa "*time management*" adalah istilah yang mengacu pada cara siswa mengelola waktu mereka untuk mencapai kesuksesan akademik dan mencapai tujuan mereka. Untuk menyelesaikan tugas dan tujuan dengan lebih baik, seseorang harus manajemen waktu, yang berarti mereka dapat mengatur penjadwalan dan prioritas tugas mereka, memiliki keseimbangan, fleksibilitas, dan kontrol atas waktu mereka. Dalam dunia bisnis modern yang dinamis Shilpa (2023), penggunaan waktu yang efektif telah menjadi komponen penting dari kinerja organisasi. Menurut Hidayanto (2019), manajemen waktu adalah bagaimana kita memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan kita di dunia, baik jangka pendek, menengah, atau panjang, serta tujuan akhirat. Selain itu, buat rencana aktivitas dengan baik dan gunakan waktu sebaik mungkin.

Komunikasi

Komunikasi merupakan penyampaian seseorang kepada individu maupun kelompok. Wibowo (2018) mengemukakan bahwa komunikasi adalah fase di mana seseorang, golongan, atau pengirim menyampaikan berbagai jenis keterangan kepada orang lain, golongan, atau instansi. Karena itu, kita dapat memahami komunikasi sebagai penyebaran informasi dari suatu pihak sebagai pengirim (baik individu, kelompok, atau organisasi) kepada pihak yang menjadi penerima dan memiliki kemungkinan untuk menanggapi pengirim.

Produktivitas

Menurut Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas bersumber dari individu yang melakukan kegiatan, dimana individu tersebut sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai Sedarmayanti (2017). Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

C. METODE PENELITIANa

Data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010), menjelaskan bahwa teknik metode yang digunakan untuk memilih sebagian populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Pada penelitian ini, populasinya adalah PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Madiun sebanyak 74 karyawan yang akan dijadikan sampel secara keseluruhan yaitu menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Hipotesis akan diuji menggunakan analisis regresi linier berganda.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer mengenai variabel *shift* kerja (X1), *time management* (X2), Komunikasi (X3), dan Produktivitas (Y) di PT Ramayana Cabang Madiun, adapun besar sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah pramuniaga dan *staff* PT Ramayana Cabang Madiun yang berjumlah 74 karyawan, sampel tersebut diambil dari keseluruhan jumlah populasi dalam penelitian ini karena menggunakan teknik sampling jenuh., maka peneliti dapat memperoleh analisis data sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika hasil perhitungan masing-masing variabel menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti data tersebut valid, sedangkan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Uji validitas instrumen disampaikan kepada seluruh responden penelitian. Dengan demikian, nilai $n = 74$. Nilai r_{tabel} dengan $(\alpha) 5\%$ dan $df = n - 2 = 72$ adalah sebesar 0.2287.

Tabel 1 Hasil Uji Validasi

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Shift Kerja</i> (X1)	X1.1	0,511	0,2287	Vailid
	X1.2	0,546	0,2287	Vailid
	X1.3	0,447	0,2287	Vailid
	X1.4	0,471	0,2287	Vailid
	X1.5	0,513	0,2287	Vailid
	X1.6	0,494	0,2287	Vailid
	X1.7	0,504	0,2287	Vailid
	X1.8	0,499	0,2287	Vailid
	X1.9	0,495	0,2287	Vailid
	X1.10	0,567	0,2287	Vailid
	X1.11	0,392	0,2287	Vailid
	X1.12	0,543	0,2287	Vailid
	X1.13	0,539	0,2287	Vailid
	X1.14	0,564	0,2287	Vailid
<i>Time Management</i> (X2)	X2.1	0,586	0,2287	Vailid
	X2.2	0,467	0,2287	Vailid
	X2.3	0,592	0,2287	Vailid
	X2.4	0,547	0,2287	Vailid
	X2.5	0,451	0,2287	Vailid
	X2.6	0,553	0,2287	Vailid
	X2.7	0,470	0,2287	Vailid
	X2.8	0,493	0,2287	Vailid
	X2.9	0,519	0,2287	Vailid
	X2.10	0,547	0,2287	Vailid

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Komunikasi (X3)	X2.11	0,583	0,2287	Vailid
	X2.12	0,520	0,2287	Vailid
	X3.1	0,663	0,2287	Vailid
	X3.2	0,676	0,2287	Vailid
	X3.3	0,594	0,2287	Vailid
	X3.4	0,672	0,2287	Vailid
	X3.5	0,651	0,2287	Vailid
	X3.6	0,678	0,2287	Vailid
	X3.7	0,699	0,2287	Vailid
	X3.8	0,681	0,2287	Vailid
Produktivitas (Y)	X3.9	0,667	0,2287	Vailid
	X3.10	0,667	0,2287	Vailid
	Y1	0,694	0,2287	Vailid
	Y2	0,694	0,2287	Vailid
	Y3	0,659	0,2287	Vailid
	Y4	0,658	0,2287	Vailid
	Y5	0,672	0,2287	Vailid
	Y6	0,655	0,2287	Vailid

Suimber: Daitai Diolah (2024)

Uji Reliabilitas

Kuesioner yang dikumpulkan dan sah untuk dianalisis, selanjutnya dilakukan pengelompokan untuk pernyataan-pernyataan yang diajukan dan menentukan nilai masing-masing variabel dari sejumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Sebanyak 173 kuesioner yang telah terkumpul, dilakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's coefficient alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,70. Dengan mendasarkan pada ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas untuk alat ukur memenuhi ketentuan untuk diterima. Adapun reliabilitas ini disajikan tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Hitung	Batas Ketentuan	Keterangan
<i>Shift Kerja</i> (X1)	0,777	0,70	Reliabel
<i>Time Management</i> (X2)	0,761	0,70	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,858	0,70	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,757	0,70	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik ialah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* (uji *One Sample K-S*). Jika didapat nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.75610480
Most Extreme Differences	Absolute		.130
	Positive		.080
	Negative		-.130
Test Statistic			.130
Asymp. Sig. (2-tailed)			.003 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.151 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.141
		Upper Bound	.160

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 624387341.

Sumber Data Diolah (2024)

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Apabila *tolerance* lebih dari 10% atau 0,1 dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

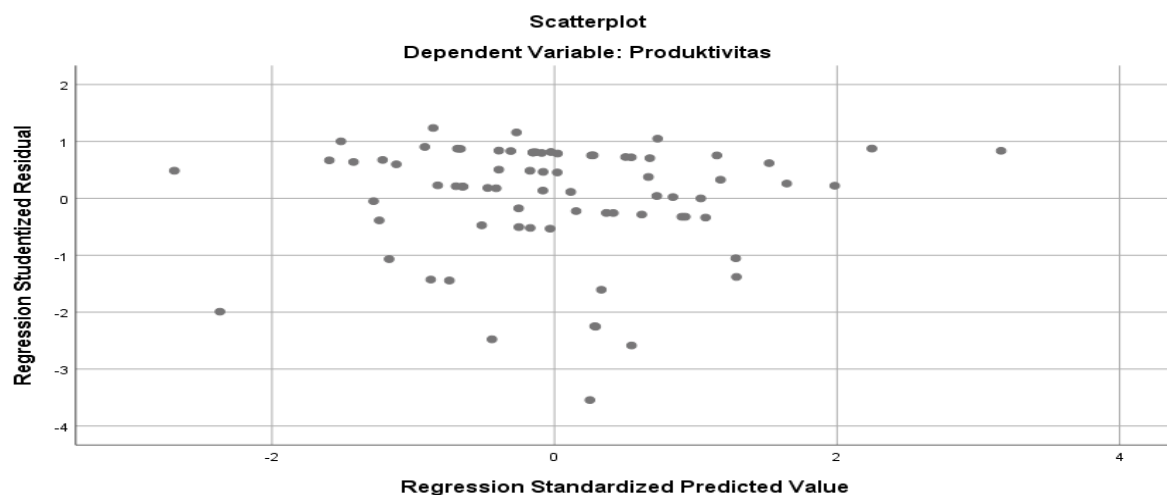
Variabel Bebas Penelitian	Variance Influence Factor (VIF)	Tolerance
X1 Total	1.018	.983
X2 Total	1.051	.952
X3 Total	1.033	.968

Sumber: Data Diolah 2024

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah uji klasik dalam regresi untuk memastikan bahwa tidak terjadi *varians* yang berbeda di antara responden penelitian dalam memberikan jawaban atas kuesioner yang diberikan.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan program *SPSS* adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 1 Hasil Uji Heterskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode (t) dengan tingkat kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini dengan menggunakan pengujian *Durbin-Watson (DW test)*. Untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson (DW test)*. Nilai $dU < d < 4 - dU$ maka tidak terjadi autokorelasi. dU dalam penelitian ini adalah 1,6785.

Hasil perhitungan uji autokorelasi dengan program *SPSS* diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebagai berikut:

Tabel 5 Nilai Durbin Watson

Variabel	dU	<i>Durbin-Watson</i>	dL	4-dU
Independen <i>shift</i> kerja, <i>Time</i> <i>Management</i> , dan Komunikasi Dependen Produktivitas	1,6785	2,089	1,5677	2,3215

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis data diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai $dU < d < 4 - dU = 1,6785 < 2,089 < 2,3215$, maka tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Hasil perhitungan regresi antara variabel *Shift Kerja* (X1), *Time Management* (X2), dan komunikasi (X3) sebagai variable independent terhadap Produktivitas sebagai variabel dependent (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a		Model	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>Shift Kerja</i>	-.011	.068	-.019	-.168	.867
<i>Time Management</i>	-.158	.078	-.227	-2.026	.047
Komunikasi	.233	.068	.379	3.416	.001

a. Dependent Variable: Y Total

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4.12 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,861 + -0,011 X_1 + -0,158X_2 + 0,233X_3 + e$$

- Konstanta dari persamaan regresi adalah 19,861, artinya bila kedua variabel Shift Kerja (X1), Time Management (X2) dan Komunikasi (X3) atau perubahanya sama dengan nol maka Produktivitas (Y) adalah sebesar 19,861.
- Koefisien regresi dari variabel Shift Kerja (X1) adalah -0,011. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Time Management (X2) dan Komunikasi (X3), maka akan diikuti dengan kenaikan Produktivitas (Y) sebesar -0,011.
- Koefisien regresi dari variabel Time Management (X2) adalah -0,158. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Shift Kerja (X1) dan Komunikasi (X3), maka akan diikuti dengan kenaikan Produktivitas (Y) sebesar -0,158.
- Koefisien regresi dari variabel Komunikasi (X3) adalah 0,233. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Shift Kerja (X1) dan Time Management (X2), maka akan diikuti dengan kenaikan Produktivitas (Y) sebesar 0,233.

Pengujian Hipotesis

Analisis regresi sederhana pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 25, analisis ini menggunakan uji t (parsial). Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.861	5.322		3.732	.000
	X1 Total	-.011	.068	-.019	-.168	.867
	X2 Total	-.158	.078	-.227	-2.026	.047
	X3 Total	.233	.068	.379	3.416	.001

a. Dependent Variable: Y Total

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Untuk variabel shift kerja (X1) nilai t hitung = -0,168, t tabel = 1,666, dan sig = 0,867, oleh karena t hitung > t tabel (-0,168 > -1,666) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,867 > 0,05), maka **H1 hipotesis ditolak** yang artinya variabel shift kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas.
- Untuk variabel *time management* (X2) nilai t hitung = -2,026, t tabel = 1,666, dan sig = 0,047, oleh karena t hitung < t tabel (-2,026 < -1,666) dan nilai signifikansi kecil dari 0,05 (0,047 < 0,05), maka **H2 hipotesis diterima** yang artinya variabel *time management* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas.
- Untuk variabel komunikasi (X3) ditemukan nilai t hitung = 3,416, t tabel = 1,666, dan sig = 0,001, oleh karena t hitung > t tabel (3,416 > 1,661) dan nilai signifikansi kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), maka **H3 hipotesis diterima** yang artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 ^a	.164	.128	2.81454
a. Predictors: (Constant), X3 Total, X1 Total, X2 Total				

Sumber: Data Diolah (2024)

E. KESIMPULAN

Berdasarkan uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan pada penelitian ini yaitu (1) *Shift* kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Madiun. (2) *Time management* berpengaruh terhadap produktivitas di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Madiun. (3) Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Anasty, J., Aifufu, A., Dewi, S., & Omkharsba, W. (2023). *Tata kelola optimal waktu kerja pada usaha kecil galon dengan metode hungarian : studi kasus di galon ibu wasty*. 4(1), 33–39.
- Arini, B. P. (2021). Pengaruh Shift Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Moslem Baby Day Care Di Timoho Yogyakarta (Studi Pada Moslem Baby Day Care). *Jurnal Akmenika*, 18(1), 485–491.
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. <https://bpsdm.kemendagri.go.id/Assets/Uploads/laporan/d1b0f4c26567f9192acb0f03885c7d9e.pdf>
- Elbandiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 337).
- Gusti, F. &. (2022). *Analisa pengaruh shift kerja , masa kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan*. 5, 33–38.
- Hamzah et al. (2014). *Variabel Penelitian dalam Pendidikan dan Pembelajaran*. PT. Ina Publikatama.
- Hidayanto, D. N. (2019). *Manajemen waktu*.
- Hima & Made. (2019). *Pengaruh shift kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian blowing unit di pt . tirta sukses perkasa hima nurwidya timur i made muliatna abstrak*. 119–127.

- Juliawati, P. (2020). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT . Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung*. 6(1).
- Kymäläinen, H., Hujala, T., Häggström, C., & Malinen, J. (2023). Workability and productivity among CTL machine operators—associations with sleep, fitness, and shift work. *International Journal of Forest Engineering*, 34(3), 426–438.
<https://doi.org/10.1080/14942119.2023.2216113>
- Maliah, M., Novalia, N., & Habimayu, R. (2023). *The influence of work facilities communication on employee productivity and*. 1(3), 249–259.
- Rantung, G. M., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 867–880. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52253>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. In *Jurnal Wacana Ekonomi* (Vol. 1, Issue 1). [http://repository.unitomo.ac.id/525/1/bedah buku perencanaan %26 pengembangan sumber daya manusia.pdf](http://repository.unitomo.ac.id/525/1/bedah%20perencanaan%20pengembangan%20sumber%20daya%20manusia.pdf)
- Shilpa. (2023). *a study on impact of time management with special reference to employee productivity at suprajit atomotive private limited , doddaballapur*. 1–8.
<https://doi.org/10.55041/IJSREM26671>
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.
- Triana Megawati Supomo. (2014). Triana Megawati Supomo. 2014. “No Title.” *Ilmiah Psikologi Terapan* 02 (01): 75–88. *Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(01), 75–88.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.