

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Hubungan Sistem Kerja Shift dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Makassar: Analisis Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda

Ramlawati, Yad Yazid Muwakkal & Muh Haerdiansyah Syahnur

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Email: ramlawati.ramlawati@umi.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of shift work systems and organizational commitment on employee performance in a four-star hotel in Makassar City. A quantitative approach was employed using primary data collected through questionnaires. The study involved 98 employees who served as both the population and the sample. Data were analyzed using multiple linear regression with the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software. The results indicate that the shift work system variable has a positive but insignificant effect on employee performance. In contrast, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. This study contributes empirically to the human resource management literature, particularly regarding the effectiveness of shift work systems and the importance of organizational commitment in enhancing employee performance within the hospitality industry. Furthermore, the findings provide practical implications for hotel management in designing adaptive and performance-oriented work policies.

Keywords shift work system, organizational commitment, employee performance, hospitality industry, Makassar city.

1. Pendahuluan

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian daerah, khususnya di Kota Makassar yang dikenal sebagai destinasi pariwisata unggulan di Kawasan Indonesia Timur. Menurut data Dinas Pariwisata Kota Makassar (2023), sektor pariwisata memberikan kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), dengan pertumbuhan rata-rata sebesar 8% per tahun. Salah satu hotel berbintang di Kota Makassar memiliki peran strategis dalam mendukung kebutuhan pariwisata maupun perjalanan bisnis. Sebagai bagian dari industri yang beroperasi selama 24 jam, hotel ini menerapkan sistem kerja shift untuk menjaga kontinuitas layanan. Sistem kerja shift dipandang sebagai solusi operasional yang efisien, namun pada saat yang sama dapat menimbulkan dampak terhadap kesehatan fisik, kesejahteraan psikologis, dan pada akhirnya kinerja karyawan. Dampak negatif tersebut dapat diminimalisasi apabila manajemen menerapkan strategi yang tepat, seperti pembagian jadwal kerja yang adil, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan.

Berdasarkan laporan internal (2023), hotel ini memiliki tingkat turnover karyawan sebesar 18% per tahun, lebih tinggi dibandingkan rata-rata industri perhotelan nasional yang berada pada

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

kisaran 12%. Survei internal juga menunjukkan bahwa 45% karyawan mengalami kelelahan (*burnout*) akibat jadwal kerja shift yang tidak teratur, sementara 30% lainnya mengaku kurang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Fenomena ini menegaskan pentingnya pemahaman mengenai pengaruh sistem kerja shift dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal (motivasi dan kompetensi) serta faktor eksternal (lingkungan kerja dan kebijakan organisasi). Apabila kedua faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, kualitas layanan akan menurun dan pada akhirnya berdampak pada citra serta keberlanjutan bisnis perusahaan.

Hotel berbintang tersebut memiliki sejumlah departemen yang menjalankan fungsi berbeda, di antaranya Front Office, Housekeeping, Food and Beverage (Service dan Product), Engineering, Human Resources, Sales and Marketing, serta Accounting and Finance. Dalam operasional sehari-hari, pembagian tugas dan pergantian shift mengharuskan setiap karyawan memahami perannya masing-masing serta memiliki pengetahuan yang memadai mengenai prosedur kerja. Adapun jumlah karyawan yang aktif tercatat sebanyak 89 orang.

Menurut Taylor dalam Nurbaity et al. (2019), sistem kerja shift adalah metode pengaturan waktu kerja yang membagi karyawan menjadi beberapa kelompok dan menjadwalkan mereka untuk bekerja pada jam yang berbeda dalam satu hari, satu minggu, atau satu bulan. Sistem ini memungkinkan perusahaan, termasuk hotel berbintang, untuk menjaga layanan operasional selama 24 jam tanpa menurunkan kualitas pelayanan yang diharapkan pelanggan.

Fadila (2021) menjelaskan bahwa sistem kerja shift biasanya terbagi dalam tiga bagian, yaitu pagi, sore, dan malam, dengan durasi maksimal 8 jam per hari, termasuk waktu istirahat. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat (2), jumlah jam kerja tidak boleh melebihi 40 jam per minggu. Apabila karyawan bekerja melebihi ketentuan tersebut, maka sesuai Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, manajemen wajib memberikan pemberitahuan dan surat perintah kerja lembur. Dengan demikian, pengaturan jadwal shift perlu mempertimbangkan jumlah tenaga kerja, waktu istirahat, pola rotasi, serta jadwal libur agar tidak berdampak negatif pada kesehatan dan kehidupan sosial karyawan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Amelia & Setyawati, 2023). Hasibuan, dalam Hastutiningsih et al. (2023), menambahkan bahwa kinerja mencakup hasil kerja yang dipengaruhi oleh faktor keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang tidak hanya administratif, tetapi juga strategis dalam mengembangkan potensi karyawan agar lebih kreatif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Komitmen organisasi merupakan aspek yang sangat dihargai dalam dunia kerja. Banyak perusahaan menempatkannya sebagai salah satu kriteria penting dalam proses rekrutmen. Adiyanti (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kondisi psikologis yang merefleksikan hubungan antara karyawan dan organisasi tempatnya bekerja. Komitmen kerja berkaitan erat dengan sejauh mana karyawan merasa terikat dengan pekerjaan maupun

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

profesinya, yang pada akhirnya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih jauh, komitmen organisasi dipahami sebagai proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesuksesan organisasi serta berupaya mempertahankan keterikatannya di dalamnya.

2. Tinjauan Literatur

Sistem Kerja Shift, Sistem kerja shift adalah pengaturan waktu kerja yang membagi karyawan ke dalam kelompok tertentu dan menjadwalkan mereka bekerja pada jam-jam berbeda dalam sehari, seminggu, atau sebulan untuk menjaga kontinuitas operasional (Taylor dalam Nurbaity et al., 2019). Menurut Fadila (2021), shift kerja terdiri dari pagi, sore, dan malam, masing-masing dengan durasi 8 jam per hari. (Smith et al., 1998; Fadila, 2021) mengungkapkan bahwa indikator Sistem kerja terdiri dari : Durasi kerja: jumlah jam kerja per shift; Pola rotasi: kecepatan dan keteraturan rotasi jadwal shift; Kejelasan jadwal: kepastian informasi jadwal yang diberikan kepada karyawan; Kesempatan istirahat: adanya waktu istirahat yang memadai selama shift; Keseimbangan kerja-kehidupan: kemampuan shift kerja mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Komitmen Organisasi, Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang menunjukkan keterikatan karyawan terhadap organisasinya, yang memengaruhi keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Meyer & Allen, 1991). Komitmen juga mencerminkan loyalitas, keterlibatan emosional, dan keinginan karyawan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi (Adiyanti, 2016). (Meyer & Allen, 1991; Luthans, 2011) menyebutkan ada tiga indikator pada Komitmen organisasi yakni : Komitmen afektif: keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi; Komitmen kontinuan: persepsi biaya atau kerugian jika meninggalkan organisasi; Komitmen normatif: kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Kinerja Karyawan, Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015). Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, pengalaman, serta faktor lingkungan kerja (Hasibuan dalam Hastutiningsih et al., 2023). Indikator Kinerja Karyawan berdasarkan (Mangkunegara, 2015; Robbins & Judge, 2017) ialah Kualitas kerja: ketelitian, kerapian, dan kesesuaian dengan standar kerja; Kuantitas kerja: jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target; Ketepatan waktu: kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal; Inisiatif: kesediaan mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan; dan Kerja sama: kemampuan berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan.

Berdasarkan teori-teori di atas, sistem kerja shift dan komitmen organisasi dipandang sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sistem kerja shift berperan dalam mengatur ritme kerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi menjadi faktor motivasional yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variables*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur fenomena secara objektif melalui instrumen penelitian yang terstandar, serta melakukan analisis statistik guna menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu sistem kerja shift dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Variabel sistem kerja shift diukur dengan indikator yang meliputi durasi kerja, pola rotasi, kejelasan jadwal, kesempatan istirahat, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Variabel komitmen organisasi mengacu pada model tiga dimensi Meyer dan Allen (1991), yang mencakup komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan bekerja sama, sebagaimana diadaptasi dari Mangkunegara (2015) dan Robbins & Judge (2017).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = “sangat tidak setuju” hingga 5 = “sangat setuju.” Instrumen penelitian ini dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel yang diteliti. Sebelum disebarkan, kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen dapat mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dari salah satu hotel berbintang di Kota Makassar, dengan jumlah 98 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih dapat dijangkau, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik *saturated sampling* atau sensus. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan kondisi nyata di lapangan, serta untuk menghindari adanya bias dalam penentuan sampel.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda yang diolah melalui perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Analisis ini dipilih karena mampu menguji pengaruh simultan maupun parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum melakukan uji regresi, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem kerja shift dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri perhotelan. Selain itu, penelitian ini memiliki kontribusi praktis bagi manajemen hotel dalam merumuskan kebijakan kerja yang lebih efektif, meningkatkan motivasi karyawan, serta menjaga kualitas layanan agar tetap kompetitif di tengah persaingan industri pariwisata yang semakin dinamis.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada salah satu hotel berbintang di Kota Makassar. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, serta posisi atau jabatan.

Table 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	66	74,2
	Perempuan	23	25,8
Pendidikan	SMA	47	52,8
	D3	13	14,6
	S1	29	32,6
Usia	< 25 Tahun	31	34,8
	25 – < 30 Tahun	30	33,7
	31 – 40 Tahun	24	27,0
	> 40 Tahun	4	4,5
Jabatan/Posisi	Account Receivable Finance	1	1,1
	A&G Marketing Communication	1	1,1
	CA Finance	1	1,1
	Commis	1	1,1
	Concierge	1	1,1
	Demi Chef FBP	1	1,1
	DW Food & Beverage Product	3	3,4
	Engineering (DW)	7	7,9
	F&B Service (FB Captain)	20	22,5
	Finance	7	7,9
	FnB – Waiter	1	1,1
	FO & Reception	2	2,2
	Front Desk Agent	2	2,2
	Front Office	9	10,1
	Housekeeping	18	20,2
	Human Resources	8	9,0
	Sales Executive	6	6,7

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Total Responden		89	100,0

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki (74,2%). Dari segi pendidikan terakhir, sebagian besar responden adalah lulusan SMA (52,8%), diikuti oleh S1 (32,6%) dan D3 (14,6%). Dari aspek usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia muda < 25 tahun (34,8%) dan 25 – < 30 tahun (33,7%), yang menunjukkan bahwa tenaga kerja di hotel tersebut didominasi oleh generasi muda produktif. Dari sisi jabatan, posisi dengan jumlah responden terbanyak adalah divisi F&B Service (FB Captain) sebanyak 22,5%, diikuti oleh Housekeeping sebanyak 20,2%, serta Front Office sebanyak 10,1%. Hal ini sejalan dengan karakteristik industri perhotelan, di mana divisi pelayanan (*service*) menjadi tulang punggung dalam menjaga kualitas layanan.

Deskripsi Variabel Penelitian - Variabel Sistem Kerja Shift. Deskripsi variabel sistem kerja shift diperoleh dari enam butir pernyataan yang diajukan kepada responden. Rincian tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 2. Deskripsi Variabel Sistem Kerja Shift

Pernyataan	STS (F/%)	TS (F/%)	CS (F/%)	S (F/%)	SS (F/%)	Mean
X1.1	2 / 2,2	1 / 1,1	30 / 33,7	36 / 40,4	20 / 22,5	3,80
X1.2	2 / 2,2	7 / 7,9	34 / 38,2	30 / 33,7	16 / 18,0	3,57
X1.3	1 / 1,1	2 / 2,2	32 / 36,0	40 / 44,9	14 / 15,7	3,72
X1.4	1 / 1,1	2 / 2,2	31 / 34,8	38 / 42,7	17 / 19,1	3,76
X1.5	1 / 1,1	5 / 5,6	27 / 30,3	33 / 37,1	23 / 25,8	3,81
X1.6	3 / 3,4	12 / 13,5	27 / 30,3	37 / 41,6	10 / 11,2	3,44

Berdasarkan tabel di atas, indikator X1.5 (hari libur) memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,81, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan kebijakan hari libur. Sebanyak 25,8% responden menyatakan sangat setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa aspek ini sudah berjalan cukup baik. Sebaliknya, indikator X1.6 (keteraturan jadwal shift) memiliki rata-rata terendah yaitu 3,44, dengan hanya 11,2% responden yang sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa keteraturan jadwal shift masih perlu diperhatikan, karena perubahan jadwal yang mendadak berpotensi menurunkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Variabel Komitmen Organisasi. Deskripsi variabel komitmen organisasi terdiri dari tiga pernyataan. Tanggapan responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Table 3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Pernyataan	STS (F/%)	TS (F/%)	CS (F/%)	S (F/%)	SS (F/%)	Mean
X2.1	0 / 0	1 / 1,1	8 / 9,0	36 / 40,4	44 / 49,4	4,38
X2.2	0 / 0	0 / 0	6 / 6,7	40 / 44,9	43 / 48,3	4,42
X2.3	0 / 0	0 / 0	6 / 6,7	33 / 37,1	50 / 56,2	4,49

Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah X2.3 (kebanggaan karyawan pada organisasi) dengan skor 4,49. Sebanyak 56,2% responden menyatakan sangat setuju, yang berarti sebagian besar karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Indikator dengan rata-rata terendah adalah X2.1 (kesetiaan karyawan) sebesar 4,38. Meskipun masih tergolong tinggi, hal ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dalam aspek pengembangan karir agar kesetiaan karyawan semakin meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek kebanggaan terhadap organisasi merupakan faktor yang paling kuat dalam membangun komitmen karyawan, sementara kesetiaan karyawan masih perlu diperkuat.

Variabel Kinerja Karyawan. Deskripsi variabel kinerja karyawan terdiri dari empat pernyataan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS (F/%)	TS (F/%)	CS (F/%)	S (F/%)	SS (F/%)	Mean
Y1	0 / 0	0 / 0	10 / 11,2	43 / 48,3	36 / 40,4	4,29
Y2	0 / 0	1 / 1,1	17 / 19,1	48 / 53,9	23 / 25,8	4,04
Y3	0 / 0	0 / 0	9 / 10,1	56 / 62,9	24 / 27,0	4,17
Y4	0 / 0	0 / 0	9 / 10,1	49 / 55,1	31 / 34,8	4,25

Indikator dengan skor rata-rata tertinggi adalah Y1 (kualitas kerja) sebesar 4,29, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu memberikan hasil kerja berkualitas sesuai standar perusahaan. Sebanyak 40,4% responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan ini. Sementara itu, indikator dengan rata-rata terendah adalah Y2 (kuantitas kerja) sebesar 4,04, yang menandakan adanya peluang peningkatan produktivitas, terutama dalam hal jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Secara keseluruhan, indikator kualitas kerja menempati posisi paling tinggi, sedangkan kuantitas kerja menjadi aspek yang harus mendapat perhatian lebih agar kinerja karyawan dapat meningkat secara menyeluruh.

Hasil Uji Instrumen Penelitian - Uji Validitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu indikator dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Pada penelitian ini, jumlah responden sebanyak 89 orang menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,1755 pada tingkat signifikansi 10% ($\alpha = 0,1$). Hasil uji validitas ditampilkan pada tabel berikut:

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Table 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem Shift Kerja	X1.1	0,755	0,1755	Valid
	X1.2	0,805	0,1755	Valid
	X1.3	0,830	0,1755	Valid
	X1.4	0,807	0,1755	Valid
	X1.5	0,683	0,1755	Valid
	X1.6	0,577	0,1755	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,900	0,1755	Valid
	X2.2	0,894	0,1755	Valid
	X2.3	0,916	0,1755	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,864	0,1755	Valid
	Y2	0,883	0,1755	Valid
	Y3	0,939	0,1755	Valid
	Y4	0,879	0,1755	Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh indikator pada variabel Sistem Shift Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Dengan demikian, semua item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Ghozali dalam Purwiranti, 2017). Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada tabel berikut:

Table 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Sistem Shift Kerja (X1)	0,831	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,885	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,911	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan dasar sehingga hasil analisis dapat dipercaya. Terdapat tiga uji yang dilakukan, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal. Hal ini juga diperkuat dengan hasil visualisasi melalui grafik *Normal P-P Plot* yang memperlihatkan titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi.

Uji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat atau korelasi tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel sistem kerja shift dan komitmen organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,887 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,128 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga kedua variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan melalui analisis pola pada grafik scatterplot. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah sumbu Y pada angka nol. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam model regresi penelitian tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, sehingga model dinyatakan layak digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 7. Hasil Uji Analisis Data Penelitian

Variabel / Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	6,023	1,689	–	3,566	0,001	Konstanta
Sistem Shift Kerja (X1)	0,102	0,055	0,175	1,862	0,066	Positif, tidak signifikan
Komitmen Organisasi (X2)	0,638	0,123	0,487	5,175	0,000	Positif, signifikan
Uji F	–	–	–	20,709	0,000	Signifikan (simultan)
Koef. Determinasi (R^2)	–	–	–	–	–	0,325 (32,5%)

Dari hasil uji regresi, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,023 + 0,102X_1 + 0,638X_2 + e$$

Artinya, apabila variabel Sistem Shift Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai 6,023.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Uji Parsial (t-test). Variabel Sistem Shift Kerja (X1) memiliki nilai t hitung 1,862 dengan signifikansi 0,066 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja shift berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai t hitung 5,175 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Artinya, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F-test). Nilai F hitung sebesar 20,709 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa secara simultan variabel Sistem Shift Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2). Nilai R^2 sebesar 0,325 menunjukkan bahwa 32,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sistem kerja shift dan komitmen organisasi, sementara sisanya sebesar 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pengaruh Sistem Shift Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Sistem Shift Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada salah satu hotel berbintang di Kota Makassar. Artinya, meskipun penerapan sistem kerja shift berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk menjelaskan perbedaan signifikan pada performa karyawan. Tanggapan responden memperlihatkan bahwa indikator “hari libur” memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 3,81. Sebanyak 25,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa kebijakan hari libur sudah berjalan dengan baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem hari libur di hotel ini relatif memuaskan karyawan. Sebaliknya, indikator dengan skor terendah adalah “keteraturan jadwal shift” dengan rata-rata 3,44, di mana hanya 11,2% responden yang menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keteraturan jadwal shift masih menjadi isu penting, karena perubahan jadwal yang mendadak dapat mengurangi kenyamanan sekaligus menurunkan produktivitas karyawan. Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan pandangan Taylor dalam Nurbaity et al. (2019) yang menyebutkan bahwa sistem kerja shift dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan memperpanjang jam operasional tanpa menambah jumlah pekerja. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan studi Ramadhani et al. (2021) pada ruang UGD rumah sakit di Kota Madiun, yang menemukan bahwa sistem kerja shift berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh konteks pekerjaan yang berbeda, di mana pada industri rumah sakit shift kerja bersifat vital dan terstruktur, sedangkan pada industri perhotelan fleksibilitas serta aspek kenyamanan karyawan lebih berperan dalam memengaruhi kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Analisis berikutnya menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi—baik berupa kesetiaan, kemauan untuk berkontribusi, maupun kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan—maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Data responden memperlihatkan bahwa indikator “kebanggaan karyawan pada organisasi” memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,49, dengan 56,2% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rasa bangga menjadi bagian dari

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

perusahaan merupakan faktor dominan yang memperkuat komitmen organisasi. Sementara itu, indikator dengan rata-rata terendah adalah “kesetiaan karyawan” sebesar 4,38. Walaupun nilainya masih relatif tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa perusahaan belum sepenuhnya memberikan dukungan atau peluang pengembangan karir yang memadai. Hasil ini sejalan dengan teori Kaswan (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan anggota untuk bertahan dalam organisasi di masa depan, mencerminkan keyakinan terhadap misi dan tujuan organisasi, serta kemauan untuk berkontribusi. Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh studi Rahayu & Dahlia (2023) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mampu mendorong kinerja karyawan secara signifikan dalam industri perhotelan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem kerja shift dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada salah satu hotel berbintang di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja shift berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun pengaturan shift memberikan kontribusi, dampaknya tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara nyata, terutama karena keteraturan jadwal shift masih menjadi persoalan. Sebaliknya, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa rasa bangga, loyalitas, dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi memiliki peran besar dalam mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek psikologis berupa komitmen organisasi lebih menentukan kinerja karyawan dibandingkan faktor teknis seperti sistem shift kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan: Bagi Manajemen Hotel: perlu memberikan perhatian lebih pada keteraturan jadwal shift, karena ketidakpastian jadwal dapat mengganggu kenyamanan kerja. Sistem penjadwalan yang lebih transparan dan terencana diharapkan mampu meningkatkan kepuasan sekaligus produktivitas karyawan. Penguatan Komitmen Organisasi: manajemen perlu memperkuat komitmen karyawan melalui program pengembangan karir, pelatihan berkelanjutan, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Hal ini akan semakin meningkatkan rasa bangga dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pendekatan Holistik: untuk meningkatkan kinerja, manajemen tidak hanya fokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga perlu memperhatikan faktor psikologis dan emosional karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu hotel berbintang di Kota Makassar sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi pada seluruh industri perhotelan. Kedua, variabel yang digunakan terbatas pada sistem kerja shift dan komitmen organisasi, sementara faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, atau kompensasi juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

namun belum diteliti dalam studi ini. Ketiga, data diperoleh melalui kuesioner dengan teknik self-report, sehingga masih ada kemungkinan bias subjektivitas dalam jawaban responden.

Referensi

- Adiyanti, A. D. (2016). *Pengaruh corporate governance dan corporate sosial responsibility terhadap tindakan pajak agresif dengan manajemen laba sebagai variabel intervening (Studi pada perusahaan manufaktur yang listing di BEI tahun 2011-2013)*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis peningkatan kinerja pegawai negeri sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 106–120. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v6i2.94>
- Amirin, A. (2024). Pengembangan sumber daya aparatur pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah XV Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Ilmu Sosial dan Politik*, 1, 1–12.
- Batubara, I. M., Arintonang, A. O., Batubara, L. H., & Saliyanto, S. (2024). Pengaruh shift kerja terhadap stres kerja pada lima orang karyawan PT Asam Jawa, Kota Pinang. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 558–564. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i2.910>
- Dianawati, S. M., Sulandari, L., Handajani, S., & Purwidiani, N. (2023). Analisis penerapan shift kerja karyawan pada Main Kitchen Best Western Papilio Hotel Surabaya. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(4), 395–407.
- Fadila, S. M. (2021). *Pengaruh shift kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja PT Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk*. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Fauzan, R. (2022). Peran stres kerja dan komitmen organisasional pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pegawai wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. *Performance Jurnal Personal Financial Operasional Marketing dan Sistem Informasi*, 29(1), 61–73. <https://doi.org/10.32424/1.jp.2022.29.1.4852>
- Ghofuri, A., Supriyanto, & Safruwani, M. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan pelatihan terhadap kompetensi dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(1), 17–25.
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Harni, C. F. (2022). *Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Malili*. Universitas Hasanuddin.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Hastutiningsih, D. A., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen terhadap prestasi kerja dimoderasi oleh integritas pegawai negeri sipil BKPSDM Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 820–830. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50311>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Kaswan. (2019). *Manajemen sumber daya manusia strategis*. Andi Offset.
- Klein, H. J., Becker, T. E., & Meyer, J. P. (2018). *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203882122>
- Knauth, P., & Hornberger, S. (2003). The impact of shift work on health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1), 11–23.
- Maisaroh. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Telkom Pekanbaru. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mashuri, M. M., Rachma, N., & Mustapita, A. F. (2020). Pengaruh mutasi, shift, komitmen organisasi dan training terhadap kinerja karyawan pada PT Otsuka Indonesia (Studi kasus karyawan inspeksi packing softbag PT Otsuka Indonesia). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(21), 18–33.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 8.
- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akrab Juara*, 1(2), 1–11.
- Nurbaity, S., Rahmadi, H., & Fithriani, E. S. (2019). Shift kerja dan stres kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 7(2), 137–150.
- Purnomo, A. K., Apriliani, D., & Aziz, T. F. (2023). Intervensi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior organisasi kemahasiswaan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1459–1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1090>
- Putri, F., & Gulo, Y. (2021). Pengaruh shift kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT X. *Trisakti School of Management*, 1–14.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi*

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Syariah, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>

Ramadhani, L., Hariyanto, I. S., Purwanto, H., & Hasanah, K. (2021). Pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *STATERA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(2), 133–154. <https://doi.org/10.33510/statera.2021.3.2.133-154>

Ratih, R. M., Muliatini, 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.

Sugiyono. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Ubaidillah, R. (2019). Manajemen sumber daya manusia di Pondok Modern Darussalam Gontor 9 Kalianda Lampung-Selatan. UIN Raden Intan Lampung.

UmpuSinga, H. A. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 120–126.

Widyawati, C., Wijaya, V., Hendra, Adityaji, R., & Soeparto, W. H. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior: Investigasi empiris pada karyawan hotel di Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 9(3), 1721–1736.

Yepri, A., & Desi, K. (2020). *Pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan PT Tetra Agung Sentosa*. Universitas Bina Darma.

Yulhaslinda. (2018). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Royal Denai Hotel Bukittinggi. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 79–87.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)