

Pengaruh Perubahan Waktu Gilir Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Variabel Komitmen Organisasi

Chindy Claudia Rambu Rauna^{1*}, Survival², Tuti Hastuti³

¹Universitas Widyagama Malang, ²Universitas Widyagama Malang, ³Universitas Widyagama Malang

*Email koresponden: chindyclaudya27@gmail.com

Received : November/2022 (editor only)

Revised : Desember/2022 (editor only)

Accepted : Januari/2023 (editor only)

ABSTRAK:

Tujuan riset ini ialah guna mengetahui Pengaruh Perubahan Waktu Gilir Kerja sebagai Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Moderasi” (Studi pada Karyawan BBPPMPV BOE Malang).. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BBPPMPV BOE Malang. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan “Non Probability Sampling”, dan Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah “Sampel Jenuh (Total Sampling) atau Sensus. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 72. Data diproses melalui software Smart Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu gilir kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berperan dalam memoderasi atas hubungan antara waktu gilir kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Waktu Gilir, Kinerja, Komitmen Organisasional, Moderasi.

ABSTRACT:

The objective of this study was to determine the Effect of Changes in Shift Work as the Impact of the Covid 19 Pandemic on Employee Performance with Organizational Commitment as a Moderating Variable” (Study on Employees of BBPPMPV BOE Malang). The population in this study were employees of BBPPMPV BOE Malang. The sampling technique in this study uses non probability sampling, and the sampling method in this study is total sampling or census. Respondents in this study were 72. The data was processed through Smart Partial Least Square (PLS) software. The results showed that shift time has an influence on employee performance. Organizational commitment has an influence on employee performance. Organizational commitment plays a role in moderating the relationship between shift time and employee performance.

Keywords: Shift Time, Performance, Organizational Commitment, Moderation

PENDAHULUAN

Pandemi Covid 19 menghadirkan berbagai permasalahan dalam sektor bisnis, termasuk terkait capaian kinerja organisasi akibat kebijakan pembagian waktu gilir kerja. Pandemi Covid 19 memaksa organisasi untuk menemukan sistem kerja yang tepat agar operasional perusahaan tetap dapat berlangsung namun pada saat yang sama tidak menimbulkan risiko menyebabkan ancaman kesehatan bagi para pekerja. Salah satu kebijakan yang diberlakukan adalah melalui sistem gilir kerja atau *shift*. Sistem ini menjadikan tidak semua pekerja beraktivitas dalam waktu yang sama, sehingga pekerjaan masih dapat beroperasi dan angka kerumunan tetap dapat dikurangi. Ini merupakan metode yang solutif sebagai bentuk penekanan angka penyebaran Covid 19 dari berbagai skala; kabupaten, provinsi bahkan skala nasional.

Kebijakan waktu gilir kerja berbeda di setiap perkantoran ataupun perusahaan, ada yang membuat sistem pagi - sore, maupun malam. Suma'mur (2013) menjelaskan waktu gilir sebagai sebuah sistem pembagian waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Sistem ini banyak diaplikasikan secara luas seiring dengan merebaknya wabah pandemi. Waktu kerja dibagi menjadi dua atau tiga shift; pagi-siang, siang-malam, pagi-sore-malam, dan lain sebagainya tergantung kebijakan dari perusahaan. Dasar hukum dalam penetapan sistem kerja ini adalah "pasal 77 sampai dengan pasal 85 UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan". Lebih lanjut dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa "jika jam kerja di sebuah perusahaan diciptakan dengan 3 shift dan masing-masing maksimal 8 jam/hari (dihitung ikut dengan jam istirahat), maka total kerja secara akumulatif masing-masing tiap shift tidak lebih 40 jam/minggu". Peneliti terdahulu telah membuktikan bahwa shift kerja memiliki asosiasi yang bermakna dengan kinerja karyawan, diantaranya adalah Setiawan (2020), Marsusanti (2015), Supardi (2012), dan Fahri (2018).

Variabel berikutnya yang berarti krusial bagi performa karyawan adalah komitmen organisasi. Sakti (2017) menjelaskan tanggung jawab organisasi sebagai sebuah bantuan dari internal pekerja guna menyelesaikan setiap pekerjaan dengan penuh dedikasi. Dengan kata lain, pekerja meyakini bahwa dirinya jelas memiliki keterlibatan penting dalam keberhasilan organisasi, melebihi kepentingannya sendiri. Sebuah studi yang dilaporkan oleh Djaelani (2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki asosiasi bermakna dengan kinerja manajerial. Komitmen organisasi dapat memotivasi seorang pekerja untuk berusaha lebih dalam mendukung kesuksesan organisasi, bahwa dirinya adalah bagian penting yang turut menentukan masa depan dari organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Kinerja merupakan variabel penting yang merepresentasikan prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat dinyatakan sebagai sebuah refleksi atas kelihaihan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya (Afandi, 2018). Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Sebab, kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu telah menjelaskan pentingnya kinerja karyawan untuk selalu diperhatikan oleh perusahaan. Artinya, perusahaan harus tahu apa saja yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, utamanya di saat pandemi covid 19 merebak dan memaksa adanya perubahan jam kerja.

Data internal BBPPMPV BOE Malang menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan dalam 2 tahun terakhir ini belum menggapai tujuan sebagaimana yang sudah ditetapkan. Tentu hal tersebut wajib diperbaiki supaya bisa mencapai target kerja. Kebijakan waktu kerja di BBPPMPV BOE Malang berlaku secara bergantian dengan hari yang berbeda-beda, dengan jam operasional bagian mulai 08.00 pagi hingga 15.30 sore. Kebijakan perubahan waktu gilir kerja tersebut terindikasi mempengaruhi kinerja organisasi.

Dengan demikian, maka dirasa penting untuk dilakukan penelitian lebih dalam dengan tujuan untuk menginvestigasi pengaruh antara waktu gilir kerja pada kinerja karyawan BBPPMPV BOE Malang lewat komitmen organisasional. Penelitian ini penting guna menghasilkan kebaruan terbaru terkait asosiasi variabel tersebut di masa kerja era pandemi

Covid 19. Temuan yang disebutkan pada riset ini kedepannya akan membagikan kontribusi informasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta bagi keilmuan atau akademisi sebagai sumbangsih literatur.

KAJIAN PUSTAKA

Pengaruh waktu gilir terhadap kinerja karyawan

Menurut teoritis, waktu gilir kerja dapat dijelaskan sebagai sebuah sistem “pola waktu kerja” yang diberlakukan oleh perusahaan untuk mengatur waktu kerja karyawannya menurut waktu masing-masing. Sementara itu, kinerja dapat dinyatakan sebagai representasi pencapaian kerja yang diberikan oleh pekerja setelah menuntaskan semua tugas-tugas yang diamanahkan. Kesuksesan kerja ini merangkum “kecakapan, pengalaman dan kesungguhan” dari pekerja tersebut (Suma'mur, 2013). Pekerja dapat menghasilkan sebuah prestasi kerja jika standar capaian telah terpenuhi, baik secara kualitas maupun kuantitas. Supomo (2014) melakukan penelitian mengenai shift kerja terhadap kinerja, dan menemukan bahwa shift kerja memiliki asosiasi yang kuat dengan kinerja.

H1: *“Waktu gilir kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BBPPMPVBOE Malang”*

Pengaruh komitmen organisasi kinerja karyawan

Kewajiban organisasi adalah sebuah sorongan bersumber dari diri pekerja guna memberikan dedikasi kerja yang baik untuk menyukseskan semua kepentingan organisasi. Pekerja dengan komitmen ini merasa bahwa dirinya harus terlibat secara penuh dalam setiap kegiatan atau kepentingan organisasi yang menjadi bagiannya (Sakti, 2017). Klein dan Park, (2015) menjelaskan bahwa “komitmen diartikan sebagai ikatan psikologis akan dibentuk seseorang memakai target ataupun fokus tertentu”. Komitmen organisasi dapat diibaratkan sebagai sebuah “ikatan psikologis” yang tertanam dalam mental pekerja, sehingga ia merasa sebagai bagian penting dari organisasi. Penelitian Sapitri (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasi berasosiasi bermakna dengan kinerja perusahaan maupun karyawan secara individu. Temuan tersebut juga sejalan dengan laporan studi Pane dan Fatmawati (2017).

H2: *“Komitmen organisaisi memiliki dampak kepada kinerja karyawan BBPPMPVBOE Malang”*

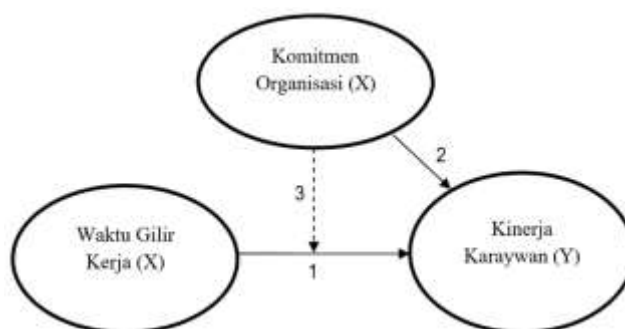
Pengaruh waktu gilir terhadap kinerja yang dimoderasi komitmen organisasional

Komitmen organisasi adalah “kekuatan identifikasi” seseorang dengan dan terlibat didalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Klein dan Park (2015) menjelaskan jika “komitmen organisasional ialah derajat penerimaan serta kepercayaan karyawan pada tujuan-tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan atau akan tetap tinggal organisasi”. Marsusanti (2015), Fahri (2018), dan Setiawan (2020) melaporkan bahwa waktu gilir kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan, sedangkan Djaelani (2019) melaporkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel moderasi dalam pembentukan kinerja karyawan.

H3: *“Komitmen organisasi berperan dalam memoderasi atas hubungan antara waktu gilir kerja dengan kinerja karyawan BBPPMPV BOE Malang”*

Kerangka Konseptual

Konsep penelitian ini digambarkan secara ringkas melalui diagram berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

1. Pengaruh waktu gilir kepada kinerja karyawan (impresi langsung)
2. Pengaruh komitmen organisasi kinerja karyawan (impresi langsung)
3. Pengaruh waktu gilir terhadap kinerja yang dimoderasi komitmen organisasional (impresi tidak langsung).

METODE PENELITIAN

Riset ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa “penelitian eksplanatori menyebutkan kedudukan variabel-variabel yang diriset dan dampak antara variabel satu bersama variabel lain”. Jenis data yang dihimpun adalah data primer, yang selanjutnya dianalisis memakai metode *Partial Least Square* (PLS). Responden penelitian adalah Karyawan Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif dan Elektronika/BBPPMPV BOE Malang. Populasi penelitian berjumlah 72 orang, di mana seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Artinya, teknik sampling yang diterapkan pada riset ini ialah *total sampling*. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* 1-5. Terakhir, variabel bebas (X) merupakan waktu gilir kerja, variabel terikat (Y) merupakan kinerja karyawan, sementara variabel moderasi (Z) adalah komitmen organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum BBPPMPV BOE

Balai Besar Pengembangan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif dan Elektronika (BBPPMPV BOE) ialah Unit Pelaksana Teknik (UPT) di Wilayah Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (Ditjen Pendidikan Vokasi), Kementerian Pendidikan serta Kebudayaan yang pedomannya bertonggak pada peraturan Menteri pendidikan serta kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 26 tahun 2020 mengenai Organisasi dan Tata kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pengelolaan operasional berada langsung di bawah kepala pusat, serta 1 kepala sub bagian tata usaha. Jenjang manajemen di PPPPTK BOE Malang menjadi BBPPMPV BOE terdiri atas struktural serta fungsional bersama jenjang golongan sesuai aturan karyawan negeri.

Identitas Responden

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengidentifikasi karakteristik responden, yakni terkait jenis kelamin, pendidikan, usia dan masa kerja. Hasil dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden

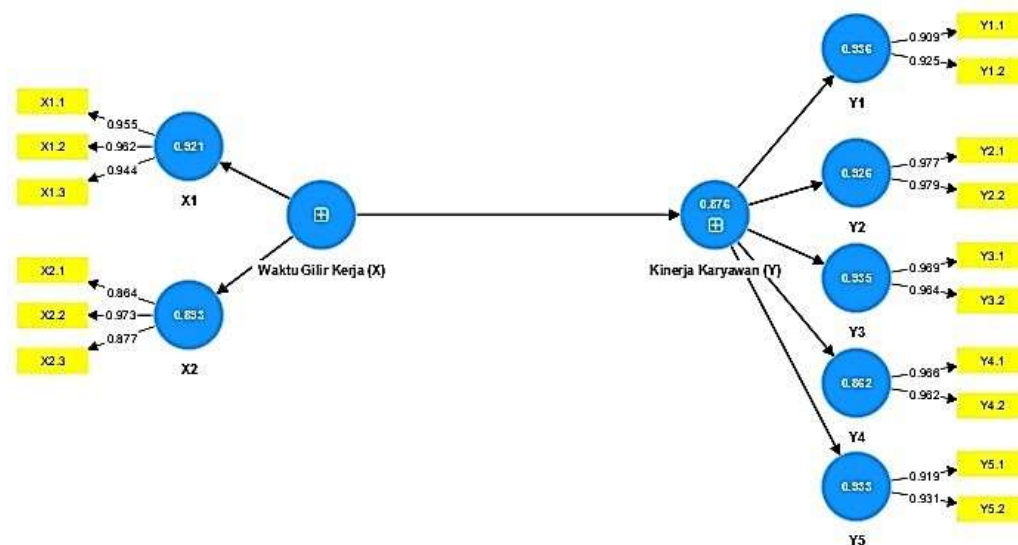
Variabel	Kategori	Jumlah (N)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	42	58.33
	Perempuan	30	41.67
Pendidikan	SMA	6	8.33
	Diploma	18	25.00
	S1	33	45.83
	S2	15	20.83
Usia	20 - ≤ 30 tahun	13	18.06
	30 - ≤ 40 tahun	27	37.50
	40 - ≤ 50 tahun	18	25.00
	> 50 tahun	14	19.44
Masa Kerja	≤ 5 tahun	10	13.89
	5 - 10 tahun	17	23.61
	11 - 20 tahun	23	31.94
	> 20 tahun	22	30.56

Sumber: Data primer diolah (2022)

Secara keseluruhan, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah karyawan laki-laki, dengan latar belakang pendidikan S1, dan berusia antara 30 hingga 40 tahun. Terkait masa kerja, sebagian besar responden merupakan karyawan tetap yang telah mengabdikan selama 11 hingga 20 tahun.

Diagram SEM (*Structural Equation Modeling*)

Hasil analisis berupa diagram SEM dapat ditunjukkan melalui gambar berikut:



Gambar 2. Inner Model Tanpa Variabel Moderasi

Sumber: Data primer diolah (2022)

Diagram di atas merupakan kompilasi dari koefisien tiap indikator dan variabel (tanpa moderasi) yang dibahas dalam penelitian ini. Pembahasan lebih jelas yang mengarah pada temuan penelitian akan dipaparkan pada bagian berikutnya.

Koefisien Determinasi

Nilai *R-Square* diperoleh dari uji model struktural (*inner model*). Hasil dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. R-Square

VariabeloEndogen	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.960

Sumber: Data primer diolah (2022)

Pada Tabel 1 di atas, terlihat poin *R-Square* variabel laten endogen Kinerja Karyawan (Y) yang didapat ialah senilai 0.960 ataupun 96%. Hasil menampilkan bahwa Waktu Gilir Kerja (X) serta Komitmen Organisasi (M) secara bersama-sama memberikan dampak sebesar 96% kepada Kinerja Karyawan (Y), sedangkan senilai (1 - *R-Square*) 4% sisanya ialah besar partisipasi dampak yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diriset. Selain *R-Square*, uji *inner model* juga menunjukkan nilai *Q-Square*. Karena variabel endogennya hanya satu, nilai *R-Square* sekaligus dinyatakan sebagai nilai *Q-Square*. Nilai 0.960 menunjukkan bahwa model riset ini sudah mempunyai *goodness of fit* yang baik.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji hipotesis dalam riset ini dilaksanakan menggunakan cara melihat nilai *P-Values*. Hipotesis riset bisa dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0.05 (Yamin & Kurniawan, 2011). Tabel 2 berikut ialah hasil uji hipotesis yang didapat pada riset ini melalui *path coefficients* di *output SmartPLS*:

Tabel 2. Ringkasan analisis jalur

Path	Original Sample	<i>t</i>	<i>P</i>	Interpretasi
Waktu Gilir Kerja (X) --> Kinerja Karyawan (Y)	0.404	5.222	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi (M) --> Kinerja Karyawan (Y)	0.681	9.880	0.000	Signifikan
<i>Moderating Effect 1</i> (M x X) --> Kinerja Karyawan (Y)	0.057	4.310	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel tersebut, maka ringkasan hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1: Waktu gilir kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan BBPPMPVBOE Malang (Hipotesis Diterima).
- H2 : Komitmen organisasi mempunyai dampak pada kinerja karyawan BBPPMPVBOE Malang (Hipotesis Diterima).
- H3 : Komitmen organisasi berperan dalam memoderasi atas hubungan antara waktu gilir kerja dengan kinerja karyawan BBPPMPV BOE Malang (Hipotesis Diterima).

Analisis Efek Moderasi

Ghozali (2014) menjelaskan bahwa “analisis efek moderasi dapat dilakukan dengan melihat nilai *effect size* (f^2), yang menampilkan interaksi antar variabel eksogen bersama variabel moderasi dalam memberi dampak pada variabel endogen. Kriteria nilai f^2 yaitu 0.02, 0.15, dan 0.35 yang menunjukkan bahwa moderasi dalam model penelitian mempunyai efek kecil, sedang dan besar”. Berdasarkan hasil perhitungan, *Komitmen Organisasi (M)* memberikan efek moderasi atas pengaruh Waktu Gilir Kerja (X) pada Kinerja Karyawan (Y) senilai 2.100. Poin tersebut juga mempunyai nilai positif, yang berarti efek moderasi bersifat memperkuat. Nilai *effect size* (f^2) sebesar positif 2.100 menampilkan jika variabel pemoderasi di model riset ini (*Komitmen Organisasi*) menghasilkan efek memperkuat dan sangat besar pengaruhnya karena nilainya berada jauh di atas 0.35.

Pengaruh Waktu Gilir Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan, hasil uji hipotesis menampilkan jika waktu gilir kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BBPPMPVBOE Malang. Hal ini sesuai bersama dengan hasil riset sebelumnya, seperti Setiawan (2020), Setyorini dkk (2018), Irianti (2017), Marsusanti (2015), Fahri (2018), dan Triana (2014), bahwa Waktu gilir kerja berpengaruh kepada kinerja. Waktu gilir kerja/*shift* kerja ialah sistem pengaturan waktu kerja yang memungkinkan karyawan berpindah dari satu waktu ke waktu yang lain sesudah waktu tertentu, yaitu dengan memakai cara bergantian antara kelompok kerja satu bersama kelompok kerja yang lain sehingga menghasilkan peluang guna memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan.

Di sisi lain, kondisi pandemi Covid-19 sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan di instansi pemerintah ataupun swasta. Pekerjaan pegawai atau karyawan menjadi terhambat sehingga pemerintah memberikan solusi yakni dengan pembagian jam kerja dengan bekerja dari rumah (*work from home*) dan kerja dari kantor (*work from office*). Terkait hal ini, pemerintah mengeluarkan kebijakan mengenai pembagian jam kerja yang tercantum pada: *pertama*, dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Perihal Ketenagakerjaan. Didalam kebijakan ini, pembagian jam kerja atau *shifting* terbagi menjadi 3 *shift* dengan estimasi waktu maksimal 8 jam per *shift* tiap hari kerja. Sehingga jumlah jam kerja kumulatif tiap minggu tidak boleh melewati 40 jam sedangkan jam kerja diluar waktu ini terhitung sebagai kerja lembur.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis menunjukkan jika komitmen organisasi mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai BBPPMPVBOE Malang. Hal ini sesuai bersama dengan hasil riset sebelumnya, seperti penelitian Djaelani (2019) yang menyatakan komitmen organisasi bisa memajukan individu guna melakukan sesuatu yang bisa menunjang kesuksesan organisasi sesuai bersama kepentingan serta lebih mengutamakan tujuan organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain komitmen (Kasmir, 2016). Newstrom (2011) menjelaskan bahwa “komitmen organisasi ialah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi bersama organisasi serta ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Ukuran perihal keinginan bekerja guna bisa tetap perusahaan di masa depan ialah komitmen organisasi”.

Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan dicirikan bersama adanya suatu kepercayaan serta penerimaan yang kuat pada tujuan serta nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat guna bekerja demi organisasi serta keinginan yang kuat agar tetap jadi pegawai yang baik di perusahaan. Pegawai yang sudah mempunyai jiwa komitmen tinggi, tidak mungkin melepaskan pekerjaannya, dikarenakan dalam jiwa nya mempunyai semangat saat bekerja maka akan menaikkan kinerja pegawai buat lebih baik.

Pengaruh Waktu Gilir Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Moderasi Komitmen Organisasi

Riset ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai moderasi yang memperkuat atas pengaruh Waktu Gilir Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga sangat penting untuk membahas Komitmen Organisasi dalam implementasinya pada karyawan BBPPMPV BOE Malang. Allen & Meyer (1990) menjelaskan bahwa “faktor inti guna menaikkan kinerja organisasi merupakan komitmen pegawai. Komitmen organisasi ialah komitmen pegawai guna mensupport agar sampai pada tujuan organisasi, serta mengaitkan tingkat identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan”. Lebih lanjut, Allen & Meyer (1990) juga menerangkan bahwa “3 dimensi terhadap organisasi komitmen ialah *affective* merupakan individu tahu dengan tujuan serta nilai dari organisasi, *continuance* merupakan ketika individu

menyadari hubungan bersama organisasi, serta *normative comitment* yaitu muncul sebab standar kepribadian serta social norma perusahaan”.

Manfaat komitmen organisasi yang besar serta dampak yang muncul jika ada penurunan ialah alasan penting guna membentuk akad organisasi pada pegawai di BBPPMPV BOE Malang. Komitmen atau kewajiban organisasi bisa berdampak pada produktivitas pegawai. Pentingnya kewajiban organisasi juga terkait bersamaan kinerja dari karyawan. Hal ini mengingat kewajiban organisasi pegawai ialah kekuatan penting di tubuh organisasi. Hilangnya tanggung jawab karyawan berarti organisasi kehilangan loyalitas serta dukungan dari karyawan. Secara menyeluruh, komitmen organisasi ialah suatu keadaan sejauh mana seseorang karyawan beroihak pada satu organisasi tertentu serta maksud tujuannya, dan berniat menjaga keanggotaan di organisasi tersebut guna memelihara kelangsungan organisasi tersebut. Organisasi yang baik terdiri atas orang-orang yang bertanggung jawab tinggi. Semakin tinggi nilai tanggung jawab dari setiap individu, semakin baik juga pencapaian organisasi itu. Orang yang bertanggung jawab selalu mencoba memberikan upaya yang terbaik guna apa yang ia pertanggung jawabkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Bersumber atas analisis data, maka bisa diambil kesimpulan jika waktu gilir kerja serta komitmen organisasi memiliki dampak pada kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi terbukti berperan dalam memoderasi atas hubungan antara waktu gilir kerja dengan kinerja karyawan BBPPMPV BOE Malang. Dengan demikian, maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas kajian terkait kinerja karyawan dengan menganalisis variabel-variabel lain yang belum ditelaah dalam riset ini. Hasil riset ini juga dapat dibandingkan dengan temuan di lingkup lain atau populasi yang berbeda. Adapun perusahaan disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengatur sistem shift kerja yang sesuai dengan beban kerja karyawan. Peningkatan komitmen organisasi juga diharapkan terus ditingkatkan melalui pemberian *reward* bagi karyawan dengan kinerja terbaik, sebagai salah satu bentuk pendekatan tidak langsung.

REFERENSI

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Djaelani, Yustiana, and Subhan Subhan. "moderasi komitmen organisasi terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial di kabupaten halmahera barat." *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif* 1.2: 111-123.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irianti, L. (2017). Pengaruh shift kerja terhadap kelelahan dan performansi pengendali kereta api indonesia. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 6(2), 79-91.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. Rajagrafindo Persada.
- Marsusanti, Eva. "Pengaruh Shift Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Department Store Kota Sukabumi." *Swabumi* 2.1 (2015): 29-35.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Pane, S. Gustina, & Fatmawat. "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan". *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis* (2017), Vol. 2(3): 67-79.
- Sapitri, Ranty. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru". *JOM Fisip* (2016), Vol. 3(2): 1-9.

- Setiawan, Septian Budi. "Pengaruh Perubahan Waktu Gilir Kerja Sebagai Dampak Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt. Nusa Halmahera Mineral, Maluku Utara)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 1.1 (2020): 234-243
- Setyorini, Winarti, H. M. Bakhtiar, and Ade Puryadi. "analisis pengaruh waktu shift terhadap produktivitas karyawan pada spbu pt. Bhakti 64.741. 03 pertamina jl. Pakunegara no. 17 pangkalan bun." *Magenta* 7.1 (2019): 1-7.
- Supomo, Triana Megawati. "Shift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan." *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 2.1 (2014): 75-88.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. (2013). *Higienis Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.