
Pengaruh Sistem *Shift* Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Pencapaian *Key Performance Indicator* Pada Perusahaan Logistik Shopee Express Kota Bekasi

Dede Lias ^{1*}, Hartanti ², R.M. Tedy Aliudin ³

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2,3}

Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat

Email Korespondensi: dedeliasstwn@gmail.com

ABSTRAK

Industri logistik berkembang pesat seiring dengan meningkatnya aktivitas *e-commerce* sebagai tulang punggung perekonomian digital. Untuk memenuhi ekspektasi konsumen akan pengiriman yang cepat dan akurat, operasional logistik dituntut berjalan 24 jam nonstop. Namun, penerapan sistem *shift* kerja terutama *shift* malam dan kondisi lingkungan gudang berisiko memicu kelelahan fisik, penurunan konsentrasi, serta stres kerja. Hal ini tercermin dari penurunan capaian *Key Performance Indicator* (KPI) Shopee Express Kota Bekasi dari 100,00% (*Excellent*) pada periode November 2025–Januari 2026 menjadi 54,50% (*Critical Alert*) pada Februari 2026. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem *shift* kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap pencapaian KPI perusahaan. Sampel penelitian melibatkan 93 karyawan divisi logistik yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner Google Form dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27 melalui analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap KPI (*t*hitung) 2,965 > (*t*tabel) 1,984; sig. 0,004 < 0,05. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap KPI (*t*hitung) 7,743 > (*t*tabel) 1,984; sig. 0,000 < 0,05. Secara simultan, sistem *shift* kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap KPI (*f*hitung) 30,722 > (*f*tabel) 3,10; sig. 0,000 < 0,05 dengan kontribusi koefisien determinasi (R^2) sebesar 40,6%. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya perbaikan manajemen rotasi jadwal *shift* kerja untuk mengurangi kelelahan fisik karyawan serta pengoptimalan lingkungan kerja gudang (seperti perbaikan sirkulasi udara, fasilitas toilet, dan tata letak operasional) demi menunjang produktivitas dan memulihkan ketercapaian target KPI perusahaan.

Kata Kunci: Sistem *Shift* Kerja; Lingkungan Kerja; *Key Performance Indicator*

ABSTRACT

The logistics industry has grown rapidly alongside the rise of *e-commerce* as the backbone of the digital economy. To meet customer expectations for fast and accurate delivery, logistics operations are required to run 24/7 continuously. However, the implementation of shift work systems—particularly night shifts—and warehouse environmental conditions risk triggering physical fatigue, decreased concentration, and work stress. This issue is reflected in the significant drop in Key Performance Indicator (KPI) achievement at Shopee Express Bekasi City, falling from 100.00% (*Excellent*) during the November 2025–January 2026 period to 54.50% (*Critical Alert*) in February 2026. This quantitative study aims to analyze the impact of work shift systems and the work environment, both partially and simultaneously, on the company's KPI achievement. The sample comprised 93 out of 120 logistics division employees, determined using the Slovin formula. Data were collected via Google Forms and analyzed using IBM SPSS Statistics Version 27 through multiple linear regression analysis. The results indicate that the shift system has a positive and significant influence on KPIs (*t*count) 2.965 > (*t*table) 1.984; sig. 0.004 < 0.05. Similarly, the work environment shows a positive and significant influence on KPIs (*t*count) 7.743 > (*t*table) 1.984; sig. 0.000 < 0.05. Simultaneously, both variables significantly influence KPIs (*f*count) 30.722 > (*f*table) 3.10; sig. 0.000 < 0.05 with a coefficient of determination (R^2) contribution of 40.6%. The implications of this study highlight the necessity for management to optimize shift rotation schedules to reduce employee physical fatigue and improve warehouse facility conditions (such as ventilation, restroom standards, and operational layouts) to maintain worker productivity and restore company KPI targets.

Keywords: Work Shift System; Work Environment; Key Performance Indicator

1. PENDAHULUAN

Received 22-08-2026; Revised 27-09-2026; Accepted 28-09-2026; Available Online 04-10-2026

© 2026 The Authors. Published by PT Cakrawarti Empat Proksi.

Jurnal Manajemen dan Akuntansi Cakrawarti (JMAC).

This work is licensed under CC BY 4.0.

Pesatnya pertumbuhan *e-commerce* menjadikan industri logistik sebagai tulang punggung stabilitas ekonomi digital yang menuntut efisiensi operasional dan kepastian waktu distribusi. Untuk memenuhi ekspektasi konsumen akan pengiriman yang cepat, akurat, dan terpercaya, pusat logistik seperti Shopee Express dituntut untuk beroperasi secara kontinu selama 24 jam penuh (Wijaya & Rizani, 2022). Keberhasilan operasional skala besar ini sangat bergantung pada pencapaian Key Performance Indicator (KPI) pekerja, yang diukur melalui indikator kecepatan pengiriman, akurasi pesanan, tingkat pengembalian barang, hingga efisiensi biaya (Christopher, 2023). Meskipun didukung teknologi modern, faktor sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi penentu utama dalam kelancaran distribusi. Skema kerja *shifting* khususnya *shift* malam yang diterapkan untuk menjaga operasional 24 jam berisiko mengganggu ritme biologis tubuh, memicu kelelahan kronis, serta menurunkan konsentrasi pekerja (Pithaloka et al., 2025). Selain pola kerja, kondisi lingkungan fisik seperti kebisingan mesin, suhu panas, pencahayaan minim, dan layout ruangan yang tidak efisien turut mempercepat kelelahan, memicu stres, dan menurunkan produktivitas pekerja secara signifikan (Maulani et al., 2025).

Fenomena penurunan kinerja ini teridentifikasi pada operasional Shopee Express di Kota Bekasi dengan kondisi wilayah suburban padat penduduk yang memiliki tingkat ketergantungan belanja online yang tinggi.

Tabel 1 KPI Shopee Express Kota Bekasi November 2025 – Februari 2026

Bulan & Tahun	Persentase KPI	Visualisasi Bar	Status Performa
November 2025	100.00%		Excellent
Desember 2025	100.00%		Excellent
Januari 2026	100.00%		Excellent
Februari 2026	54.50%		Critical Alert

Sumber: (Data Primer diolah, 2026)

Berdasarkan data pada Tabel 1, *Key Performance Indicator* pada November 2025–Februari 2026 menunjukkan bahwa capaian sempat menyentuh target sempurna, yakni 100,00%, pada November 2025 hingga Januari 2026. Namun, capaian mengalami penurunan drastis hingga menyentuh angka 54,05% di bulan Februari 2026. Dilakukan wawancara awal dengan beberapa pekerja, didapati hasil bahwa kendala utama operasional bersumber dari dampak beban kerja shift malam dan layout area kerja yang kurang efisien, argumen para pekerja sejalan dengan penelitian milik Sudaryanto (2024). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem shift kerja dan lingkungan kerja terhadap pencapaian KPI Shopee Express Kota Bekasi secara parsial dan simultan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Logistik terkhusus dalam konteks sistem *shift* kerja dan lingkungan kerja dalam perusahaan logistik terhadap capaian KPI perusahaan. Secara praktis, semoga hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi manajemen Shopee Express Kota Bekasi dalam evaluasi dan pengembangan sistem *shift* kerja, khususnya pada Divisi Logistik, sehingga ke depannya dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menyusun kebijakan kerja yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat terkait informasi umum perihal sistem *shift* kerja dan lingkungan kerja terhadap capaian KPI sebuah perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari sistem *shift* kerja dan lingkungan kerja terhadap capaian KPI pada perusahaan logistik Shopee Express Kota Bekasi secara parsial dan simultan. Penelitian ini disusun secara sistematis yang terdiri atas pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta penutup yang berisi kesimpulan penelitian dan saran penelitian.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sistem *shift* kerja adalah sebuah sistem dalam pengaturan waktu kerja yang membagi jam operasional perusahaan menjadi beberapa bagian waktu (pagi, siang, malam) untuk memastikan keberlangsungan operasional selama 24 jam atau sesuai kebutuhan perusahaan (Harrington, 2001). Dalam sistem *shift* kerja sendiri dibagi menjadi dua macam, yaitu sistem rotasi dengan putaran jadwal yang berubah dengan periode waktu tertentu dan sistem permanen dengan jadwal kerja yang tetap dalam waktu yang lama (Ramayuli, 2004). Adapun efek dari sistem *shift* kerja ini berdampak pada fisiologis dan juga psikososial bagi karyawan (Firdaus, 2005).

Indikator yang digunakan dalam sistem *shift* kerja, Fish & Fisher (Firdaus, 2005) menjabarkan efek yang timbul berupa (a) kualitas tidur yang terganggu, (b) kemampuan fisik yang menurun, (c) terdapat gangguan pencernaan, dan (d) hubungan dengan keluarga, (e) hubungan dengan kerabatnya juga terganggu.

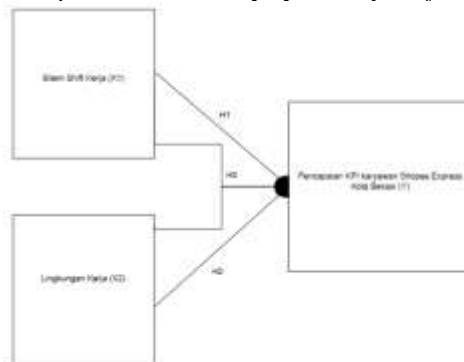
Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Definisi ini menekankan bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga cara kerja dan

pengaturan kerja yang memengaruhi aktivitas karyawan (Sedarmayati, 2017). Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik atau yang terlihat dengan mata dan lingkungan kerja nonfisik atau yang tidak terlihat oleh mata. Indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2017) di antaranya, (a) tata letak, (b) penerangan, (c) sirkulasi udara dan suhu ruangan, (d) tingkat kebisingan, (e) kebersihan di tempat kerja, (f) keamanan dan keselamatan kerja, dan (g) fasilitas kerja.

Key Performance Indicator (KPI) adalah alat ukur kinerja yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk menilai efektivitas individu atau organisasi dalam mencapai tujuan strategis (Gözaçan & Lafci, 2020). Dalam industri logistik, terdapat tiga komponen utama penting, yaitu Waktu, Kualitas, dan Biaya (Bowersox, 2013). Adapun indikator dalam KPI di antaranya (a) kecepatan pengiriman, (b) waktu siklus pengiriman, (c) akurasi pesanan, (d) tingkat pengembalian barang, dan (e) efisiensi biaya.

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian milik Herlosti & Bahrin (2026) dengan judul Pengaruh *Shift Kerja* dan *Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Tambak Sumur Desa Genting Juar, persamaan dengan penelitian ini terdapat pada topik yang diteliti dan alat uji dalam penelitian, sedangkan perbedaannya terdapat pada rumus dalam pengambilan sampel dan juga lokasi atau subjek dalam penelitiannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini menunjukkan hubungan antara variabel bebas Sistem *Shift Kerja* (X1) dan *Lingkungan Kerja* (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu *Key Performance Indicator* (Y).



Sumber: (Peneliti, 2026)
Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis adalah sebuah teknik pengukuran yang kebenarannya akan diuji melalui penelitian untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

H01: Terdapat dugaan bahwa variabel Sistem *Shift Kerja* (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian KPI Karyawan Shopee Express Kota Bekasi (Y).

Ha1: Terdapat dugaan bahwa variabel Sistem *Shift Kerja* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian KPI Karyawan Shopee Express Kota Bekasi (Y).

H02: Terdapat dugaan bahwa variabel *Lingkungan Kerja* (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian KPI Karyawan Shopee Express Kota Bekasi (Y).

Ha2: Terdapat dugaan bahwa variabel *Lingkungan Kerja* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian KPI Karyawan Shopee Express Kota Bekasi (Y).

H03: Terdapat dugaan bahwa variabel Sistem *Shift Kerja* (X1) dan *Lingkungan Kerja* (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian KPI Karyawan Shopee Express Kota Bekasi (Y).

Ha3: Terdapat dugaan bahwa variabel Sistem *Shift Kerja* (X1) dan *Lingkungan Kerja* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian KPI Karyawan Shopee Express Kota Bekasi (Y).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-komparatif untuk menganalisis pengaruh sistem *shift kerja* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap capaian *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan (Y) di Shopee Express Kota Bekasi. Kota Bekasi dipilih karena termasuk sebagai kota suburban dengan minat belanja *online* yang tinggi. Desain ini dipilih untuk mengamati hubungan sebab-akibat antar variabel secara alami tanpa adanya manipulasi terhadap variabel independen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi logistik Shopee Express Kota Bekasi yang terikat dalam sistem *shift kerja*, yaitu sebanyak 120 orang yang terdiri dari bagian Operator, PIC Team, dan Leader Up Team.

Penentuan ukuran sampel mengacu pada rumus Slovin dengan *margin of error* sebesar 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 93 responden (dibulatkan dari 92,3). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, di mana setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden (Sugiyono, 2021). Data penelitian dikumpulkan melalui tiga teknik utama:

1. Kuesioner: Disebarkan secara daring (Google Form) mengukur persepsi responden menggunakan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).
2. Observasi: Mengamati langsung kondisi fisik lingkungan kerja, tata letak area (*layout*), serta tingkat kelelahan dan interaksi karyawan selama jam kerja shift.
3. Studi Dokumentasi: Mengkaji data sekunder berupa catatan historis pencapaian KPI perusahaan serta literatur pendukung (Evi et al., 2025).

Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 27. Tahapan analisis data meliputi:

1. Uji Kualitas Data: Uji validitas menggunakan korelasi Pearson (rhitung & rtabel) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha ($\alpha > 0.60$) memastikan instrumen konsisten dan sahih (Ghozali, 2023).
2. Uji Asumsi Klasik: Terdiri dari Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov), Uji Multikolinearitas (nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10), serta Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser (Sig. $> 0,05$).
3. Analisis Regresi Linear Berganda: Digunakan untuk menguji seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat melalui persamaan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

4. Pengujian Hipotesis: Pembuktian hipotesis dilakukan melalui Uji Parsial (Uji T) untuk melihat pengaruh individual, Uji Simultan (Uji F) untuk mengukur pengaruh secara bersama-sama, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui sejauh mana persentase variansi KPI yang mampu dijelaskan oleh kedua variabel independen pada tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 20-33 tahun dengan jumlah 90 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 3 karyawan berjenis kelamin perempuan. Mayoritas karyawan divisi logistik Shopee Express Kota Bekasi didominasi oleh kelompok dengan masa kerja 1 tahun, yaitu sebanyak 46 orang (50%), disusul masa kerja 2 tahun sebanyak 33 orang (35%), dan masa kerja 3 tahun sebanyak 14 orang (15%). Dari segi posisi pekerjaan, mayoritas responden menjabat sebagai Operator sebanyak 81 orang (87%), sedangkan posisi PIC Team dan Team Leader Up masing-masing berjumlah 6 orang (6,5%).

4.2 Hasil Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Pengukuran uji validitas ditentukan dengan melihat perbandingan nilai dari Rhitung dengan nilai Rtabel yang mengacu pada korelasi Pearson, dengan rumus $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi 5% sehingga diperoleh nilai Rtabelnya yaitu 0.2039.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Sistem Shift Kerja

Sistem <i>Shift</i> Kerja			
Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.858	0.2039	Valid
X1.2	0.914		
X1.3	0.805		
X1.4	0.883		
X1.5	0.935		
X1.6	0.911		
X1.7	0.839		
X1.8	0.915		
X1.9	0.923		

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil pada Tabel 2, dapat dilihat bahwasanya semua nilai Rhitung dari pernyataan Sistem *Shift* Kerja (X1) lebih besar ($>$) dari Rtabel (0,2039) sehingga semua pernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja			
Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0.709	0.2039	Valid
X2.2	0.835		
X2.3	0.853		
X2.4	0.810		
X2.5	0.877		
X2.6	0.867		
X2.7	0.789		
X2.8	0.895		
X2.9	0.811		
X2.10	0.860		
X2.11	0.837		
X2.12	0.789		
X2.13	0.763		
X2.14	0.823		
X2.15	0.862		

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, dapat dilihat bahwasanya semua nilai Rhitung dari pernyataan Lingkungan Kerja (X2) lebih besar ($>$) dari Rtabel (0,2039) sehingga semua pernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas KPI

Key Performance Indicator			
Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0.873	0.2039	Valid
Y.2	0.891		
Y.3	0.933		
Y.4	0.905		
Y.5	0.940		
Y.6	0.937		
Y.7	0.903		
Y.8	0.724		

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4, dapat dilihat bahwasanya semua nilai Rhitung dari pernyataan *Key Performance Indicator* (Y) lebih besar ($>$) dari Rtabel (0,2039) sehingga semua pernyataan dapat dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran atau alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* sama dengan atau lebih dari 0.60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	N (Responden)	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Sistem Shift Kerja (X1)	9	93	0.968	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	15	93	0.965	Reliabel
<i>Key Performance Indicator</i> (Y)	8	93	0.959	Reliabel

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil dari Tabel 5, dapat dilihat bahwasanya semua nilai dari Cronbach's Alpha baik Sistem Shift Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), maupun Key Performance Indicator (Y) lebih besar ($>$) dari 0,60 sehingga semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel residual itu terdistribusi normal. Dapat dikatakan normal apabila nilai Asym. Sig (2-tailed) > 0.05. Berikut ini hasil uji normalitas menggunakan *O-S Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample KS Test	
N	93
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Hasil olah data pada Tabel 6 yang menggunakan One-Sample KS Test dapat dilihat pada nilai Sig. 2-tailed yakni 0.200, yang mana nilai tersebut >0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients	
Model	Sig.
Sistem <i>Shift</i> Kerja	.123
Lingkungan Kerja	.134

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Data dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas di mana nilai Sig. sebesar 0.123 untuk variabel sistem *shift* kerja dan nilai Sig. sebesar 0.134 untuk variabel lingkungan kerja yang mana nilai tersebut > 0.05. Dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Penelitian ini dapat dilihat melalui hasil nilai pada tabel *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Berikut hasil uji multikolinearitas: Sajikan inti dari temuan lapangan secara sistematis.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients		
Model	Tolerance	VIF
Sistem <i>Shift</i> Kerja	.997	1.003
Lingkungan Kerja	.997	1.003

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Dapat dilihat pada Tabel 8, nilai *Tolerance* sebesar 0.997 > 0.10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.003 < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabelnya.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai hasil uji koefisien regresi untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu sistem *shift* kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yakni *Key Performance Indicator* (KPI).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients	
Model	B
<i>Constant</i>	16.588
Sistem <i>Shift</i> Kerja	.118
Lingkungan Kerja	.271

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Hasil yang didapatkan di mana nilai *constant* sebesar 16.588, nilai variabel sistem *shift* kerja sebesar 0.118 dan nilai variabel lingkungan kerja sebesar 0.271 yang mana dari hasil tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 16.588 + 0.118 X_1 + 0.271 X_2$$

1. Nilai a atau konstan sebesar 16.588 menyatakan bahwa jika sistem *shift* kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai 0, maka *Key Performance Indicator* (Y) sudah terbentuk sebesar 16.588 yang memiliki tanda positif.

2. Koefisien regresi variabel sistem *shift* kerja (X1) bernilai sebesar 0.118 dengan tanda positif, artinya jika variabel sistem *shift* kerja meningkat 1 satuan, maka akan menaikkan nilai *Key Performance Indicator* (KPI) sebesar 0.118. Variabel sistem *shift* kerja menurun, maka akan menurunkan tingkat kerja *Key Performance Indicator* (KPI). Sehingga dapat dinyatakan bahwa sistem *shift* kerja berpengaruh positif terhadap *Key Performance Indicator* (KPI).
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) bernilai 0.271 dengan tanda positif, artinya jika variabel sistem lingkungan kerja meningkat 1 satuan, nilai *Key Performance Indicator* (KPI) meningkat. Apabila variabel lingkungan kerja menurun, maka akan menurunkan tingkat pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI). Sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Key Performance Indicator* (KPI).

4.4.2 Uji T

Uji T digunakan apakah pada setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Ketentuan nilai $\text{sig} < 0.05$ maka suatu variabel dikatakan memberi pengaruh secara signifikan ke variabel lainnya.

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients	
Model	Sig.
<i>Constant</i>	.000
Sistem <i>Shift</i> Kerja	.004
Lingkungan Kerja	.000

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Dapat dilihat pada Tabel 10 bahwasanya nilai $\text{Sig.} < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwasanya variabel X1 dan X2 memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel Y.

4.4.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent memberikan pengaruh kepada variabel dependennya. Uji ini melihat nilai Fhitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai Ftabel = $(k : n-k) = (2 : 93-2) = (2 : 91) = 3.10$.

Tabel 11. Hasil Uji F

Anova	
Model	F
<i>Regression</i>	30.722

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Pada Tabel 11 nilai F yang dihasilkan sebesar 30.722 yang berarti nilainya lebih besar daripada nilai Ftabel, sehingga dapat dikatakan bahwasanya variabel X1 dan X2 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y secara simultan (H_0 ditolak dan H_a diterima).

4.4.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terkait.

a. Parsial

i. Uji Koefisien Determinasi Sistem *Shift* Kerja (X1)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1

Model Summary		
Model	R	R Square
Sistem <i>Shift</i> Kerja	.479	.230

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Besaran nilai korelasi variabel sistem *shift* kerja (X1) sebesar 0.479 dan nilai *R square* sebesar 0.230, sehingga dapat disimpulkan sistem *shift* kerja memberikan pengaruh kepada KPI sebesar 23%.

ii. Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi X2

Model Summary		
Model	R	R Square
Sistem <i>Shift</i> Kerja	.876	.768

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Besaran nilai korelasi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.876 dan nilai *R square* sebesar 0.768, sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada KPI sebesar 76,8%.

b. Simultan

Model Summary		
Model	R	R Square
Sistem <i>Shift</i> Kerja dan Lingkungan Kerja	.637	.406

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Besaran nilai korelasi variabel sistem *shift* kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan sebesar 0.637 dan nilai *R square* sebesar 0.406, sehingga dapat disimpulkan sistem *shift* kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada KPI sebesar 40,6%, sedangkan sisanya sebesar 59,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4.5 Pembahasan

Penerapan sistem *shift* kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketercapaian KPI karena menjadi instrumen krusial dalam menjaga aliran operasional distribusi barang 24 jam nonstop. Namun, fenomena lapangan menunjukkan tantangan psikofisik pada pekerja *shift* malam akibat perubahan ritme sirkadian yang memicu kelelahan fisik (*fatigue*) dan penurunan konsentrasi pada jam-jam rawan dini hari, yang berpotensi meningkatkan risiko kesalahan data resi maupun keterlambatan pengiriman. Temuan ini mendukung teori Fish dan Fisher (Firdaus, 2005) mengenai dampak fisiologis dan psikososial *shift* kerja, serta sejalan dengan penelitian Xu et al. (2025), Herlosti & Bahrin (2026) serta Pabisa (2019) yang menegaskan bahwa jadwal *shift* yang adaptif dan terencana sangat penting untuk menjaga kualitas tidur, stabilitas stamina, dan konsistensi performa kerja harian.

Di sisi lain, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan sekaligus menjadi faktor paling dominan dalam memengaruhi pencapaian KPI. Fasilitas fisik gudang seperti pencahayaan yang memadai dan tata letak (*layout*) yang rapi terbukti mempermudah proses pemilahan barang dan meminimalkan gerakan ekstra karyawan. Sebaliknya, kondisi gudang yang panas, pengap, bising, serta keterbatasan kebersihan fasilitas umum seperti toilet dapat meningkatkan stres dan kelelahan kerja. Dukungan K3, ketersediaan APD, serta komunikasi harmonis antartim saat pergantian *shift* turut menekan risiko kecelakaan dan miskomunikasi operasional. Temuan ini memperkuat konsep Sedarmayati (2017) dan Alex (2015), serta sejalan dengan penelitian Maulani et al. (2025) serta Nonzha Anita & Etika Sabariah (2023) yang menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja berbanding lurus dengan produktivitas dan efisiensi biaya logistik seperti yang dirumuskan oleh Bowersox (2013).

Secara simultan, sistem *shift* kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam menentukan ketercapaian KPI perusahaan. Penurunan performa KPI Shopee Express Kota Bekasi hingga tingkat *Critical Alert* pada Februari 2026 merupakan dampak komposit dari kelelahan akumulatif pekerja *shift* malam yang diperparah oleh kondisi lingkungan gudang yang kurang kondusif. Kedua faktor ini saling melengkapi; skema *shift* yang padat tidak akan optimal tanpa dukungan fasilitas gudang yang nyaman, dan sebaliknya. Keseimbangan antara kesiapan fisik pekerja melalui rotasi *shift* yang adil serta penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman menjadi kunci utama dalam memulihkan serta mempertahankan standar waktu, kualitas, dan efisiensi biaya logistik. Hal ini sejalan dengan penelitian Herlosti & Bahrin (2026) bahwa pengelolaan *shift* dan suasana kerja yang kondusif secara bersama-sama menjadi pendorong utama keberhasilan kinerja organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) pada divisi logistik Shopee Express Kota Bekasi terbukti ditentukan secara signifikan oleh penerapan sistem *shift* kerja dan kondisi lingkungan kerja. Secara mandiri, sistem *shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap KPI perusahaan ($t_{hitung} 2,965 > t_{tabel} 1,984$; sig. $0,004 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,118, menunjukkan bahwa pengaturan jam kerja 24 jam yang terstruktur membantu menjaga kesinambungan aliran distribusi barang meskipun tantangan kelelahan fisik pada jadwal *shift* malam tetap menjadi faktor kritis yang memengaruhi kecepatan dan akurasi pengiriman.

Sementara itu, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang paling dominan terhadap pencapaian KPI ($t_{hitung} 7,743 > t_{tabel} 1,984$; sig. $0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,271, di mana kelengkapan fasilitas fisik gudang, sirkulasi udara, ketersediaan APD, dan kerapian tata letak secara langsung mampu menekan tingkat kesalahan operasional serta meningkatkan efisiensi biaya logistik. Secara simultan, integrasi antara skema *shift* kerja dan lingkungan gudang yang kondusif berpengaruh signifikan dalam memprediksi ketercapaian KPI ($f_{hitung} 30,722 > f_{tabel} 3,10$; sig. $0,000 < 0,05$) dengan kontribusi koefisien determinasi (R^2) sebesar 40,6%, serta nilai konstanta regresi sebesar 16,588 yang menggambarkan batas dasar kinerja KPI perusahaan.

Guna menjaga dan meningkatkan pencapaian KPI secara optimal, manajemen Shopee Express Kota Bekasi disarankan untuk mengevaluasi kembali skema rotasi jadwal *shift* kerja, khususnya *shift* malam, melalui penyediaan jeda istirahat

yang memadai guna meminimalkan kelelahan fisik dan gangguan kualitas tidur karyawan, serta melakukan pemeliharaan berkala terhadap sarana fisik gudang seperti kelayakan fasilitas toilet, tempat ibadah, dan pengoptimalan sirkulasi udara. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup kajian dengan menambah variabel lain yang relevan—seperti tingkat stres kerja, *burnout*, atau motivasi kerja untuk menjelaskan sisa variasi KPI sebesar 59,4%—serta memberikan alokasi waktu penyebaran kuesioner yang lebih panjang agar diperoleh gambaran data yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Alex, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Bowersox, D. J. . (2013). *Supply chain logistics management*. McGraw-Hill.
- Christopher, Martin. (2023). *Logistics & supply chain management Martin Christopher* (6th ed.). Pearson.
- Evi, T., Gai, A., & Fauza Muflihatul. (2025). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Teknik Dan Strategi Dalam Mengolah Data* (Vol. 1). Media Penerbit Indonesia.
- Firdaus, H. (2005). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kejadian Stres Pada Tenaga Kerja di Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PTPN 4 Kebun Pabatu Tebing Tinggi 2005*. Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Undip.
https://www.scribd.com/embeds/644946086/content?start_page=1&view_mode=scroll&access_key=key-fFexxf7rlbzEfWu3HKwf
- Gözaçan, N., & Lafci, Ç. (2020). Evaluation of Key Performance Indicators of Logistics Firms. *Logistics & Sustainable Transport*, 11(1), 24–32. <https://doi.org/10.2478/jlst-2020-0002>
- Harrington, J. M. (2001). Health Effects of Shift Work and Extended Hours of Work. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(1), 68–72. <https://doi.org/10.1136/oem.58.1.68>
- Herlosti, J., & Bahrin, K. (2026). Pengaruh Shift Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Maju Tambak Sumur Desa Genting Juar. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 7(1), 311–325.
<https://doi.org/10.36085/jems.v7i1.9789>
- Lestari, S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Mukti Indo Utama . *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 32–40.
<https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.11>
- Maulani, R. I., Sahira, N. A., & Firmansyah, M. I. (2025). Analisis Statistik Deskriptif Pada Lingkungan Kerja Toxic Pada Produktivitas Karyawan. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2.
- Mustopa, H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Gemilang Tunas Otomotif. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 1–7.
<https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i1.5>
- Nonzha Anita, & Etika Sabariah. (2023). Pengaruh Key Performance Indicator (Kpi) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(4), 140–151.
<https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i4.1440>
- Pabisa, Y. (2019). Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i2.4785>

- Pithaloka, D. A., Suratmi, Qowi, N. H., Fauziah, A., & Karsim. (2025). Hubungan Shift Kerja dan Aktivitas Fisik dengan Gangguan Ritme Sirkadian pada Perawat. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 11(3), 480–488. <https://doi.org/10.33023/jikep.v11i3.2768>
- Ramayuli, S. (2004). *Hubungan Faktor Individu dan Shift Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Bagian Pengepakan di PT. INDOFOOD Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan Tahun 2004*. Universitas Sumatera Utara.
- Sedarmayati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sudaryanto. (2024). Peran KPI Dalam Mendorong Kinerja Karyawan Dan Produktivitas Organisasi. *Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(2).
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wijaya, M. H., & Rizani, N. C. (2022). Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Pelayanan Shopee Express Dengan Metode Servqual. *Presisi*, 24(1). <https://journal.istn.ac.id/index.php/presisi/article/view/1145/763>
- Xu, Q., Li, Y., Xu, Q., Wu, Y., Ling, C., Jordan, K. P., & Chen, Y. (2025). The Association Between Shift Work, Sleep Quality, and Health-Related Quality of Life Among Workers in the Logistics Industry. *Journal of Community Health*, 50(3), 406–415. <https://doi.org/10.1007/s10900-024-01426-6>